



У рамках Ініціативи з розвитку аналітичних центрів

Міжнародний Фонд «Відродження» у партнерстві з Фондом розвитку аналітичних центрів (ТТФ) за фінансової підтримки Шведського агентства з міжнародного розвитку (SIDA)

Гендерна рівність і недискримінація:

посібник для експертів і експерток
аналітичних центрів

Київ – 2014

УДК 316.346.2(07)

Марценюк Т. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів. – К., 2014. – 65 с.

Думки та позиції, викладені у цьому посібнику, є позицією авторки та не обов'язково відображають позицію уряду Швеції.

Авторка: Тамара Марценюк, кандидатка соціологічних наук, доцентка кафедри соціології Національного університету «Кієво-Могилянська академія», гостьова доцентка Європейського університету Віадріни (Німеччина)

Рецензентка: Тетяна Бурейчак, кандидатка соціологічних наук, незалежна дослідниця, GEXcel International Collegium, факультет гендерних досліджень, університет Лінчюпінгу (Швеція)

© Тамара Марценюк © SIDA

ЗМІСТ

Вступ	3
Розділ 1. Поняття гендеру, гендерної структури суспільства і гендерної нерівності	7
1.1. Основні поняття і зв'язок між ними: гендер і стать, гендерна ідентичність, маскулінність і фемінність, гендерні відносини, гендерна структура суспільства.	
1.2. Методологічне пояснення гендерної нерівності: соціальний конструктивізм на протипагу біологічному детермінізму	12
1.3. Історичні передумови звернення до гендерної тематики: досягнення фемінізму як руху за рівні права і можливості жінок і чоловіків	16
1.4. Емпіричні підтвердження гендерної нерівності у суспільстві (міжнародні звіти та соціологічні дослідження)	21
Розділ 2. Права людини, множинність нерівностей у суспільстві та принципи недискримінації	25
2.1. Поняття прав людини та антидискримінаційне законодавство	
2.2. Соціальні нерівності, ксенофобія та форми дискримінації	28
2.3. Гендерна дискримінація та інституційні механізми її подолання в Україні	34
2.4. Поняття розмаїття і толерантності, недискримінаційна лексика	40
Розділ 3. Принцип гендерної рівності і недискримінації у процедурах аналізу політики і документах організацій	43
3.1. Важливість знання гендерної та андискримінаційної тематик для пояснення соціальних проблем	
3.2. Методологія гендерного та антидискримінаційного аналізу державних політик	49
3.3. Приклади засад недискримінації і гендерної рівності у документах організацій	56
Додаток А. Приклади формулювань засад недискримінації й гендерної рівності у документах організацій	62
Додаток Б. Загальний список корисної інформації	64
Додаток В. Програми курсів із гендерної проблематики	65

ВСТУП

Українське суспільство – стратифіковане за низкою ознак, серед яких – стать, вік, соціальний статус чи клас, регіон проживання, стан здоров'я, сексуальна орієнтація, етнічна або національна, а також релігійна приналежність, тип населеного пункту. Інтереси та потреби різних соціальних груп (незалежно від їх розміру) повинні поважатися та бути гідно представлені у різних сферах суспільного життя, тому що це – основа демократичного суспільства. Фаховий аналіз ситуації дає можливість врахувати розмаїті погляди, інклюзивність (включеність) думок різних соціальних груп, чутливість і критичність.

Роль експертів і експертів аналітичних центрів у фаховому висвітленні ситуації – ключова! І хоча «пливти за течією» стереотипів простіше, але доцільно спробувати «вийти у море» дискусій на тему гендерної рівності та загалом недискримінації. Як професійно аналізувати становище різних соціальних, у тому числі, і маргінальних груп у суспільстві? Одне із завдань цих методичних матеріалів – відповісти на це запитання.

Наведу такі приклади. Ми часто чуємо, що українським жінкам не місце у політиці. Відповідно до суспільних стереотипів і думок політичної еліти, жінка повинна облаштовувати «сімейне вогнище» і бути «окрасою» нації та чоловіків. Але сучасна реальність – інша. Українські жінки мають на рівні із чоловіками високий рівень освіти, залучені на такому ж рівні до ринку праці, у тому числі, і до державної служби. Жінки поступово входять до «великої» політики України, аби відстоювати свої інтереси і розбудовувати державу. Хоча стикаються із труднощами «подвійного навантаження» (браку часу), нестачі матеріальних ресурсів і – підтримки з боку суспільства.

Уявімо, що вам довелося б досліджувати ромських жінок – групу, яка зазнає так званої подвійної дискримінації – за гендерною і етнічною ознаками. Чи жінок, які проживають у сільській місцевості? Непросто? Особливо у ситуації, коли у дослідженнях і аналітичних матеріалах місто і міське життя є нормою. Слід враховувати різні соціально-демографічні особливості респондентів і респонденток. Адже і жінки, і чоловіки – це гетерогенні групи, які можуть відрізнятися значно більше у середині групи, ніж між власне групами. Аби комплексно представляти результати досліджень, слід враховувати думки та інтереси розмаїтих груп, навіть якщо вони є мало представленими та маргінальними.

Гендерна рівність – складова поняття рівності та рівних можливостей. Демократичне суспільство повинно надавати і чоловікам, і жінкам рівні можливості брати участь в усіх сферах життя. Гендерна дискримінація у будь-якій соціальній сфері (як публічній, так і приватній) та у будь-якому інституті (від сім'ї до політики) є важливим питанням, яке в демократичному суспільстві має вирішуватися на державному рівні. Успішне регулювання гендерних відносин у суспільстві передбачає утвердження цінності гендерної рівності, недопущення дискримінації за ознакою статі, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень, забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків – експертки і експерти повинні розуміти це і брати до уваги.

Ці методичні матеріали написано на основі мого досвіду навчання (в Україні та за кордоном), а також 8-річного викладання різноманітних курсів на гендерну та антидискримінаційну тематику в Києво-Могилянській академії («Вступ до гендерних студій», «Гендер і політика», «Маскулінність і чоловічі студії», «Фемінізм як соціальні теорія і суспільний рух», «Соціальні проблеми в Україні та світі» та інших), а також у Німеччині, Шотландії і Швеції. Зауважу, що я не є так званою «кабінетною дослідницею». Будучи публічною соціологинею, я беру активну участь як у наукових дослідницьких проектах, так і різноманітних проектах із розвитку громадянського суспільства та підвищення рівня обізнаності у ЗМІ. Мій не лише академічний, а й «активістський» досвід надає можливість краще розуміти проблематику і впливати на зміни у суспільстві.

Ці методичні матеріали орієнтовано переважно на академічну цільову аудиторію – експертку і експертів аналітичних центрів, людей із суспільно-гуманітарною освітою. Матеріали структуровано таким чином, аби у Розділі 1 коротко пояснено поняття гендеру та гендерної структури суспільства, соціальний конструктивізм як методологічний підхід у гендерних студіях, важливість фемінізму як руху за рівні права і можливості жінок і чоловіків, емпіричні підтвердження гендерної нерівності у суспільстві. У Розділі 2 йдеться про ширший контекст прав людини, ксенофобії та сексизму й успішні приклади їх попередження. Наостанок, Розділ 3 присвячено принципам недискримінації і гендерної рівності в процедурах і політиках організації. Зокрема, аргументовано необхідність проведення гендерно-чутливого аналізу, запропоновано огляд найбільш поширених

методологій гендерного аналізу державних політик (наприклад, на основі шведського і канадського досвідів упровадження гендерної політики), наведено приклади політик організації щодо недискримінації.

Зазначу, що окрім стислого викладу матеріалу, приклади та певна важлива інформація виділені в рамках з сірим фоном. Після кожного підрозділу запропоновано літературу для детальнішого ознайомлення із тематикою. Звісно ж, за роки незалежності в Україні підготовлено чимало матеріалів на гендерну тематику. Натомість я намагалася вибірково пропонувати лише те, що доцільно саме експерткам і експертам. Більшість матеріалів розроблено саме активістками і активістами неурядових організацій, що дає можливість проілюструвати різні проблеми в їх практичному втіленні. Окрім літератури, пропонується також низка онлайн ресурсів, фільми, які доцільно подивитися, а також програмки моїх авторських курсів, якими теж запрошуюю при потребі користуватися.

Очевидно, Ви зауважили, що у тексті активно вжито так звані фемінітиви. Я вважаю, що мова є важливим посередником у процесі висвітлення проблематики. Мова не є стійким конструктом – вона змінюється, відображаючи реальність. Якщо ми не називаємо певні речі, це може означати, що їх не існує. Оскільки серед експертів і активістів громадянського суспільства (як правозахисного, так і того, яке бореться за права жінок) чимало жінок, то я у цьому тексті засвідчую факт їх соціального визнання.

Хочу подякувати за допомогу у зібранні та написанні цих матеріалів Тетяні Кухаренко, Софії Голоті, Тетяні Бурейчак, Олесі Мигаль, Софії Мельник, Олександрі Сорокопуд та Яні Салаховій. Маю надію, ці методичні рекомендації стануть Вам у нагоді.

Щиро вдячна рецензентці і моїй колежанці Тетяні Бурейчак за ретельне прочитання цього тексту і надані коментарі до нього, які я намагалася врахувати.

Тамара Марценюк

Розділ 1. Поняття гендеру, гендерної структури суспільства і гендерної нерівності

1.1. Основні поняття і зв'язок між ними: гендер і стать, гендерна ідентичність, маскуліність і фемінність, гендерні відносини, гендерна структура суспільства.

Аби розуміти, що таке гендерний аналіз, важливо знати специфіку термінології **гендерних студій**. Передусім доцільно зазначити, що це – *критичне знання*, яке підважує усталені уявлення про соціальну структуру суспільства.

Поняття «гендер» з'являється у соціально-гуманітарному знанні другої половини ХХ ст. як похідне від поняття статі. Однак, гендер є не біологічною, а соціокультурною категорією: індивід не отримує «гендер» автоматично від народження, а набуває у процесі включення в суспільне життя.

У Глосарії Гендерного інформаційно-аналітичного центру «Крона» про гендер зазначено, що гендер - комплекс культурних і соціальних характеристик, що охоплює всі сфери діяльності людини. Гендер неоднаково осмислюється й трактується на різноманітних етапах розвитку гендерної теорії, котрі як змінюють один одного, так і функціонують паралельно. На сучасному етапі розвитку гендерної теорії бажаним до використання є останнє з наведених тут означень.

1. На «догендерному» етапі (до 60-х рр. ХХ ст.) термін гендер в англійській лінгвістиці означав граматичний рід іменника (чоловічий, жіночий, середній); у слов'янських мовах його часто почали використовувати зі значення «спеціальний рід», а в деяких випадках і взагалі як абсолютний синонім до слова «стать», що лише поглиблювало нерозуміння суті гендерної теорії, підкреслюючи нерозривний зв'язок гендера та біологічної статі людини.

2. В індивідуалістичному підході (інші назви: система «стать – гендер», рольовий підхід, статоворольовий підхід, теорія «гендерних шухляд»; розвивається з 70-х рр. ХХ ст.) гендер – це залежний від біологічної статі набір деяких фізичних і морально-етичних характеристик людини, моделей його мислення та поведінки, стратегій комунікації, взаємин, що не є чимось статичним, тобто цей набір може змінюватися протягом життя, але конструюється, перш за все, під впливом культури й суспільства. У рамках такого

підходу гендер є відносним, тобто розуміння фемінності формується лише шляхом виключення маскулінності й навпаки, що закладає ідею нерівності (різні, тому що нерівні). Такий підхід спрямовано на подолання гендерних стереотипів, формування андрогінного типу особистості, але враховує лише «нормативну фемінність» та «нормативну маскулінність» і заперечує інші варіанти гендера.

3. В інтеракційному (розглядає взаємодію) та інституціональному (розглядає суспільство як комплекс поєднань громадян) підходах (розвивається з 80-х рр. ХХ ст.) гендер – самостійна, не зумовлена біологічною статтю, конструйована культурою та суспільством характеристика людини, щось, чого люди не мають як даність, а (осмислено чи неосмислено) демонструють, взаємодіючи з різними людьми у різноманітних інституціональних ситуаціях. Біологічна стать і гендер є різними конструйованими характеристиками, котрі можуть поєднуватися в людині довільно, незалежно одна від одної.

Походження терміну гендер – дві найбільш поширені версії:

- Сексолог Джон Мані (John Money) у 1955 році вжив у Британському журналі із медичної сексології (-British Journal of Medical Sexology)
- Більш популярна версія: психоаналітик Роберт Столлер (Robert Stoller) у 1968 році опублікував статтю, у назві якої вжив слово «гендер»: «Sex and Gender: on the Development of Masculinity and Femininity»

Сучасні теорії гендерних відносин доводять, що соціальні відмінності між чоловіками та жінками не мають біологічного походження, не є «одвічно даними», а лише набутими, приписаними індивідові суспільством». Окрім того, поняття «гендер» має **множинний** і **ситуативний** характер. Уявлення про те, що означає бути жінкою чи чоловіком, змінюється залежно від **історичного** і **соціально-культурного контексту**. Наприклад, бути чоловіком зараз та сто чи дві роки тому – абсолютно відмінні речі. Також різний досвід і відмінні суспільні очікування мають чоловіки в Україні і, приміром, у Швеції.

Коли говорять про гендер, то також мають на увазі такі поняття як **маскулінність** і **фемінність** (соціальні уявлення про те, що означає бути чоловіком або жінкою), які відображають **гендерну ідентичність**. Зокрема, маскулінність у традиційній (патріархальній) парадигмі пов'язується із силою, владою, мужністю, витривалістю,

аргесію, неемоційністю, орієнтацію на успіх. Натомість фемінінність – протилежні до маскулінності риси: емоційність, чуйність, слабкість, залежність тощо.

Що таке гендерні студії (gender studies)?

Це загальна назва до *методологічного підходу* вивчення чинників, процесів і результатів соціального конструювання гендеру;

Гендерні студії – **міждисциплінарні**, стосуються низки соціально-гуманітарних і навіть природничих дисциплін;

Гендерні студії охоплюють такі наукові напрями:

жіночі студії (women's studies) – вивчення жінок та їх досвіду;

феміністичні студії (feminist studies) – відрізняються від жіночих студій тим, що вивчають, передусім, владні відносини, патріархат, андроцентризм;

чоловічі студії (men's studies) – вивчення нерівностей та ієрархій, владних відносин серед чоловіків, досвіду і ролі чоловіків у суспільстві

студії про геїв і лесбійок (gay and lesbian studies) – вивчення досвіду і життя геїв і лесбійок

квір студії (queer studies) – більш критичні, ніж попередні; охоплюють ширший об'єкт дослідження (категорії людей, які не вписуються у традиційну норму «жіноче-чоловіче»), критикують гетеронормативність

Гендерні студії критикують традиційні уявлення про ролі чоловіків і жінок, в основі яких лежать лише репродукція та фізична сила. Натомість, як альтернатива пропонуються **егалітарні** ролі, де чоловіки і жінки мають можливість вибирати поведінкові зразки залежно від можливостей та бажань. Маскулінні та фемінні ознаки не є сталими утвореннями, вони можуть змінюватися залежно від конкретного контексту та етапу соціалізації. Маскулінність і фемінність формуються настільки довго, наскільки ми пов'язані із суспільством. Таким чином гендерна ідентичність постійно перебуває в процесі конструювання.

Гендерні студії критикують явище **гендерної поляризації** (намагання вбачати у жінках і чоловіках лише відмінності), адже жінки – гетерогенна група – різноманітна усередині, так само як і чоловіки. Також критикується андроцентризм (культурна традиція, яка зводить людську суб'єктивність до єдиної чоловічої норми, що репрезентується як універсальна об'єктивність) і патріархат як норма суспільного життя.

Коли говорять про гендер, то мають на увазі насамперед **нерівність**, а не лише відмінність між чоловіками і жінками. Разом із нерівністю йдеться про ієрархію, стратифікацію і **владу**, яка вбудована у гендерні відносини. Гендерна теорія передбачає зміну соціальної реальності, мета якої – забезпечення гендерної рівності.

Зв'язок між гендером і сексуальністю

Часто в дослідників і дослідниць виникає питання, чи доцільно до поняття гендер долучати також поняття сексуальність.

Якщо Ви розумієте під «гендером» чоловіків і жінок як радше гомогенні групи, об'єднані на основі статі, – збірна назва усіх чоловіків і жінок, то тоді часто інший вимір стратифікації – «сексуальність» (як і інші), – не береться до уваги. Найчастіше такий підхід застосується, коли слід привернути увагу конкретно до жінок як загальної дискримінованої групи у суспільстві.

Якщо ж Ви надаєте більш широке тлумачення «гендеру», і відповідно – жінкам і чоловікам як гетерогенним групам, для Вас жінки відрізняються між собою за низкою ознак – вік, сексуальна орієнтація, регіон проживання, етнічна і релігійна приналежність тощо, то тоді є сенс включати і сексуальність (або сексуальну орієнтацію).

Більш широке розуміння гендеру обумовлено такими категоріями:

- **стать** (біологічний чоловік, біологічна жінка, інтерсекс (intersex) – коректна назва людей, які є «гермафродитами»);
- **гендерна ідентичність** (жінка – біологічна стать співпадає із відповідним їй сценарієм – фемінністю; чоловік – там само; трансгендер – біологічна стать не співпадає; ті люди, які прагнуть змінити цю ситуацію – транссексуали; агендер – людина не хоче бути прив'язаною до певного «сценарію»; бігендер – людина обирає «грати» обидва «сценарії»);
- **сексуальна орієнтація** – гетеросексуальність, гомосексуальність, бісексуальність, асексуальність

Відповідно до *Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок»* (вступив у дію з 1 січня 2006 р.) (Розділ 1, ст. 1) **гендерна рівність** трактується як рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

Гендерна структура суспільства на мікрорівні стосується гендерних ідентичностей («прогривання» сценаріїв маскулінності або фемінності), а на макрорівні – **інституцій**. Причому усі суспільні інститути вважаються **гендерованими** (тобто, у них «вписані» певні правила поведінки, часто неформальні, щодо того, яке місце займають жінки і чоловіки та які ролі від них очікуються). Вивчати гендерні відносини у чотирьох інституціях суспільства (політиці, економіці, сім'ї та культурі) – підхід, який використовується для комплексного інституційного аналізу гендерних відносин у суспільстві (схематично його зображено на рис. 1).

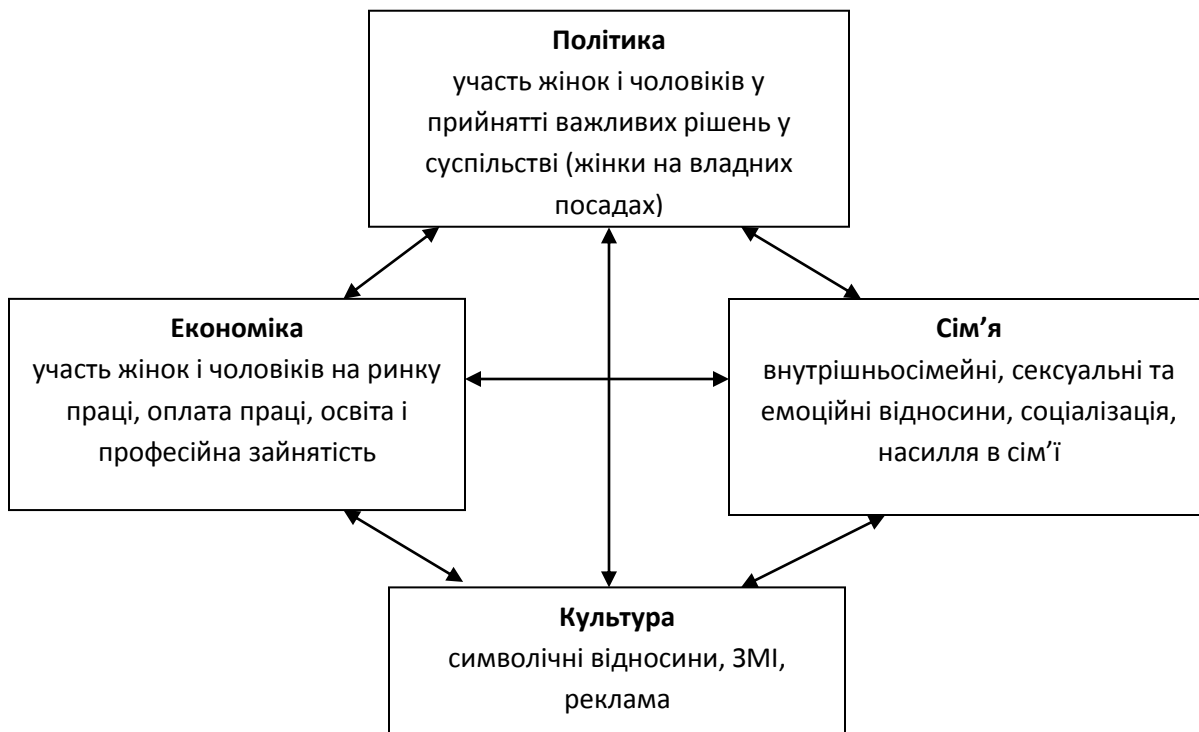


Рис. 1. Схема концептуалізації гендерних відносин у суспільстві

Дізнатися більше

1. Глосарій Гендерного інформаційно-аналітичного центру «Крона» <http://krona.org.ua/gender.html>
2. Кімел М. Гендероване суспільство. – К.: Сфера, 2003. – Розділ 1. Вступ, Розділ 2. Заповідано природою: Біологія формує статі (С. 1-68).
3. Маєрчик М. Гендер і стать: від бінарності до багатоманіття (Розділ 1) // [Гендер для медій: підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей](#) / за ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. – К.: Критика, 2013. – С. 11-27.
4. Маєрчик М. Розвиток теорій гендеру і статі (Розділ 3) // [Гендер для медій: підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей](#) / за ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. – К.: Критика, 2013. – С. 41-58.
5. Мельник Т.М. Гендер як наука та навчальна дисципліна // Основи теорії гендеру: навчальний посібник / [відповід. ред. М.М. Скорик]. – К.: К.І.С., 2004.– С. 10-29.
6. Пушкарёва Н. Что такое «гендер»? // Гендерная теория и историческое знание. – СПб.: Алетейя, 2007. – С. 160-174.
7. Тартаковская И. Биологические факты и политические интерпретации: разделись беспощадно мы на женщин и мужчин... // [Гендер для «чайников»](#). – М.: «Звенья», 2006. – С. 12-26.
8. Чухим Н. [Гендер та гендерні дослідження в ХХ ст.](#) // Незалежний культурологічний часопис «І». – 2000. – № 17.– С. 22-29.

Порада для читання!

Особливості гендерованого суспільства, його основних інституцій та індивідів доступно для загальної академічної аудиторії (і з численними прикладами) описав у своїй праці відомий публічний соціолог Майкл Кімел.

Книга перекладена на українську і доступна онлайн:

Кімел М. Гендероване суспільство / Майкл С. Кімел; [пер. з англ. Сусанна Альошкіна; наук. ред. Світлана Оксамитна]. – К.: Сфера, 2003. – 490 с.

1.2. Методологічне пояснення гендерної нерівності: соціальний конструктивізм на противагу біологічному детермінізму

Одна з найбільших методологічних помилок – трактування гендерного підходу як такого, який ототожнюється із **статевим-рольовим**: кожній статі відповідає «своя» роль, яку повинні виконувати чоловік або жінка. Наприклад, дівчаток навчають бути вправними господинями і люблячими матусями, а хлопчиків – захисниками країни і матеріальними «годувальниками» родини.

Доцільно зазначити, що гендерні студії – це критичний підхід, який заперечує подібні думки про «винятковість» біологічного (біологічний детермінізм). Біологічні відмінності між чоловіками і жінками не заперечується, але підважуються як єдино можливі для пояснення гендерних ролей.

Відомим словам Зігмунда Фрейда *«Анатомія – це доля»* пропонується альтернативний вислів французької філософині Сімони де Бовуар із праці *«Друга стаття»* *«Жінкою не народжуються – жінкою стають»*. Подібне можна сказати і про чоловіків. Адже ми приходимо у світ, де вже існують певні очікування до наших ролей та сценаріїв поведінки; у процесі виховання або соціалізації ми навчаємося «правильним» ролям, які відповідають традиційним уявленням про маскуліність і фемінність.

Гендерні студії базовані на **соціально-конструктивістських методологічних засадах**, які передбачають такі основні ідеї:

1. Гендерні відносини – це відносини влади, які містять нерівності, що «вбудовані» у соціальні інститути. Тобто, гендер – це не просто роль, яку ми граємо залежно від нашого бажання чи небажання. Гендер – це радше базова ідентичність, за якою люди визначають та позиціонують один одного, відповідно до якої очікується наша діяльність у суспільстві. Гендеру «навчаються» шляхом соціалізації і гендер конструюють протягом усього життя.

Концептуалізація гендерних стереотипів

Аналіз гендерних стереотипів (наприклад, у рекламі), дає змогу зрозуміти, як у суспільстві створюються умови, що відтворюють гендерну нерівність. Під *гендерними стереотипами* розуміють узагальнені усталені уявлення про те, якими є чоловіки й жінки та якою діяльністю вони повинні займатися. Гендерні стереотипи містять два компоненти, які тісно пов'язані між собою. Насамперед вони проявляються «як *гендерно-рольові стереотипи*, що стосуються прийнятності різноманітних ролей і видів діяльності для чоловіків і жінок, а також як *стереотипи гендерних рис*, тобто, психологічних та поведінкових характеристик, притаманних чоловікам і жінкам

Група гендерних стереотипів маскулінності-фемінності в рекламі. В рекламі образи чоловіків та жінок часто висвітлюються через стереотипи маскулінності-фемінності. Існує також гендерна відмінність у зображенні в рекламній продукції споживачів і зовнішнього вигляду (одяг) чоловіків та жінок. Так, чоловіки найчастіше змальовуються як орієнтовані на практичне використання придбаних товарів, такими, що оцінюють товар та розуміють об'єктивні причини його придбання. На противагу, жінки в рекламній продукції купують товар, найчастіше керуючись емоціями і бажаннями. Таким чином, навіть у зображенні споживачів і споживачок раціональність притаманна великою мірою саме чоловікам. Тобто, загалом група гендерних стереотипів маскулінності-фемінності відображає сформовані в суспільній свідомості конкретні очікування способів соціальної поведінки та вимоги до рис і властивостей особистості чоловіків і жінок.

Група гендерних стереотипів, яка стосується закріплення сімейних і професійних ролей відповідно до статі. Рекламна продукція репрезентує стереотипний поділ ролей (для жінок головними соціальними ролями є сімейні, для чоловіків – професійні). Жінки часто змальовуються заклопотаними такими проблемами, як брудний посуд або невипрана білизна. Згідно з Т. Бурейчак, зображення чоловіків у приватній сфері дому і сім'ї є маргіналізованими. Це пояснюється тим, що таке зображення загрожує стабільності традиційної чоловічої ідентичності.

Група гендерних стереотипів, пов'язана з відмінностями в змісті праці. Репрезентація в рекламній продукції змісту праці є гендерно асиметричною. Жіноча праця має виконавчий, обслуговуючий характер (експресивна сфера діяльності), чоловіча праця – творча, керівна (інструментальна сфера). В такий спосіб реклама транслює підлеглість жінки, її некомпетентність. Навіть у рекламі, яка надає інформацію про домашні предмети і побутові прилади (здебільшого така реклама адресована жінкам), така інформація виходила саме від чоловіків, які виступали в ролі фахівців, професійних інструкторів і знавців.

Детальніше: Марценюк Т. О., Рождественська О. А. [Гендерні стереотипи зовнішньої реклами \(на прикладі Подолу міста Києва\)](#) // Наукові записки НаУКМА. Соціологічні науки. – 2009. – Т. 96. - С. 82-88.

2. Гендерна нерівність у суспільстві передбачає нерівномірний розподіл основних ресурсів – влади, грошей, а також часу.

Час як важливий ресурс, про який часто забувають

Британська дослідниця Валері Брайсон назвала перерозподіл часу й роботи поняттям *жіноча “часова бідність”*, що підкреслює підпорядкований стан жінок стосовно можливості розпоряджатися своїм часом. 24 години на добу розподіляються по-різному між людьми різної статі в родині. Характер цього розподілу такий, що за жінками і чоловіками закріплено специфічні види домашньої роботи. Жінки значно більше часу, ніж чоловіки, витрачають на хатню роботу. Ця робота маркується в суспільстві як “жіноча”, їй надається вигляду природності, мовляв, жінки схильні до обслуговуючої і доглядової праці “від природи”. Важливо, що ця суспільна логіка продовжується й на ринку праці — зайнятість жінок переважно у сфері освіти, охорони здоров'я та сервісу теж сприймається як природна і безпроблемності, мовляв, це “жіноча справа”. Так гендерний режим відтворюється різними соціальними інститутами, що навзаєм підтримує одне одного в позиціонуванні жінок і чоловіків як істот з різних планет.

Хатню працю (чи роботу у домашній сфері) також називають *репродуктивною* – тобто пов'язаною із відтворенням суспільства: народженням дітей і доглядом за ними та за іншими членами родини. Вона менш престижна у суспільстві, ніж продуктивна праця, та традиційно закріплюється за жінками.

Краса і сила – як альтернативні ресурси?

Традиційні ресурси, за якими сегрегують жінок і чоловіків – це зовнішня краса і фізична сила. Від чоловіків суспільство очікує виконання важкої фізичної праці (якої із розвитком технологій стає усе менше), участь у бойових діях (хоча у сучасних війнах безпосередніх контактних боїв стає усе менше).

Від жінок, відповідно, очікується бути красивою і сексуальною (із сучасними технологіями за участі таких ресурсів як грошей і часу значно розширилися можливості «конструювання краси»).

У чому проблема у таких буцімто логічних очікувань? Це поляризовані бачення маскулінності та фемінності, які абсолютно не відповідають сучасному суспільному розвитку. Чоловіки і жінки – різні, мають відмінні тіла. Зводити чоловіче тіло лише до фізичної сили чи жіноче – до краси – обмеження для більшості людей, які не можуть і не хочуть відповідати таким уявленням.

Тілесні канони (норми жіночого та чоловічого тіла) передбачають різні очікування до ролей жінок та чоловіків. Це традиційно надає ролі жінок пасивного статусу «прикраси» в житті чоловікі або сприйняття як «прекрасної» статі, в той час як роль чоловіка – це бути лідером, творцем, борцем, захисником, керівником тощо. Перевага у фізичній силі чоловіків нерідко спричиняє до зловживання нею. Нажаль, чоловіча аргесія та насильство, в тому числі і по відношенню до жінок, – продовжують залишатися серйозними соціальними проблемами.

Хоча ці так звані «ресурси» називають альтернативними тому, що їх застосують у випадках браку доступу до більш типових ресурсів, як-от матеріальних, владних і часових.

3. Жінки і чоловіки – різні. Вони відрізняються за віком, економічним становищем (класом), національною приналежністю, сексуальністю, станом здоров'я, регіоном

проживання тощо. Тому не слід ототожнювати усіх чоловіків і жінок, наприклад, як це зроблено у бестселлері Джона Грея (John Gray) “Чоловіки – з Марсу, жінки – з Венери” (1992). Низка досліджень засвідчили, що внутрішньогрупових відмінностей значно більше, ніж міжгрупових.

4. Гендерні відносини змінюються із часом, ситуацією, залежно від обставин. Гендерну нерівність, яку вважають несправедливістю, можливо подолати шляхом боротьби за рівні права і можливості.

Загально-теоретичні засади соціально-конструктивістської інтерпретації гендерних відносин (так звані теорії мікро-рівня аналізу суспільних процесів)

- Соціально-конструктивістський підхід П. Бергмана і Т. Лукмана (праця 1966 р. «Соціальне конструювання реальності»)
- Етнометодологічний підхід Г. Гарфінкеля (праця 1967 р. «Studies in Ethnomethodology»)
- Драматургічний інтеракціонізм І. Гофмана (праця 1959 р. «The Presentation of Self in Everyday Life»)

Дізнатися більше

1. Бем С. Биологический эссенциализм // Линзы гендера: трансформация взглядов на проблему неравенства полов / Пер. с англ. – М.: «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), 2004. - С. 39-58.
2. Брайсон В. Гендер и политика времени. Феминистская теория и современные дискуссии / Пер. с англ. А. Якубина. – К.: Центр учебной литературы, 2011.
3. Здравомыслова Е.А., Темкина А.А. Социальное конструирование гендера: феминистская теория // Введение в гендерные исследования. Ч. 1: Учебное пособие.- СПб., 2001. – С. 147-173.
4. Кіммел М. Нерівність і відмінність // Гендероване суспільство. – К.: Сфера, 2003. – С. 133-165.
5. Кіммел М. Соціальна психологія статевих ролей // Гендероване суспільство. – К.: Сфера, 2003. – Р. 4, С. 124-132.
6. Кісь О. Моделі конструювання гендерної ідентичності жінки в сучасній Україні // [Незалежний культурологічний часопис «І»](#). – 2003. - № 27.
7. Маєрчик М. Гендерована біологія: наукові факти і політичні інтерпретації (Розділ 4) // [Гендер для медій: підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей](#) / за ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. – К.: Критика, 2013. – С. 61-75.
8. Марценюк Т. Гендерова робота: як ринок праці та хатня робота конструюють гендер (Розділ 5) // [Гендер для медій: підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей](#) / за ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. – К.: Критика, 2013. – С. 77-96.

9. Марценюк Т. О., Рождественська О. А. [Гендерні стереотипи зовнішньої реклами \(на прикладі Подолу міста Києва\)](#) // Наукові записки НаУКМА. Соціологічні науки. – 2009. – Т. 96. – С. 82-88.

10. Тартаковская И.Н. Биологические факты и политические интерпретации: «Разделились безпощадно мы на женщин и мужчин» // Гендер для «чайников». – 2006. – С. 11-26.

11. Оксамитна С.М. Гендерні ролі та стереотипи // Основи теорії гендера: Навчальний посібник. – К.: “К.І.С.”, 2004. – С. 157-181.

Фільм, який доцільно подивитися

Навчальний фільм англійською мовою «Коди гендеру» (The Codes of Gender) (2009)

Детальніше http://www.filmsforaction.org/watch/the_codes_of_gender_2009/

1.3. Історичні передумови звернення до гендерної тематики: досягнення фемінізму як руху за рівні права і можливості жінок і чоловіків.

За останні століття статус жінок помітно змінився. Те, що ми зараз сприймаємо як данність для жінок – можливість навчатися в університеті, право на спадок, виборче право, працевлаштування на ринку праці, репродуктивне планування тощо – виборювалося протягом довгих років у різних країнах світу. Якраз фемінізму – явищу малознаному і «страшному» для більшості суспільства – слід завдячувати у такому прогресі. Фемінізм – соціальна теорія і критика патріархату як несправедливого суспільного устрою та рух, який бореться за подолання гендерної дискримінації та несправедливості. Фемінізм – це боротьба за рівні права і можливості жінок і чоловіків. Нічого радикального як для сучасного часу – 21 століття, типовий ліберальний напрямок суспільної думки.

Водночас фемінізми бувають **різні** – це не тільки ліберальна течія. А й соціалістична (або марксистська), психоаналітична, радикальна, сепаратистська та інші. Є «чорний» фемінізм, латиноамериканський, екофемінізм, мусульманський, фемінізм третього світу тощо. Фемінізм розглядають, беручи до уваги різноманітні культурні контексти, економічні, політичні і соціальні умови. Тому слід говорити радше про фемінізми, а не про одне явище.

Прийнято (зокрема, на Заході) виділяти так звані **три хвилі фемінізму** – етапи боротьби жінок за свої права. Важливо зазначити, що фемінізм – не лише для жінок і про

жінок, він також зачіпає чоловіків і не відбувся би без участі чоловіків, особливо на початку боротьби.

Як все починалося або перша хвиля фемінізму

У історичному аспекті фемінізм розглядають переважно з кінця 18 ст. Як організований рух він виник в 19 столітті в Європі та США. У 20 столітті активно поширився на усі континенти. Але так званий «протофемінізм» сягає корінням аж 15 століття. Так, у 1405 році з'явилася праця Кристини Пізанської «Книга про Град Жіночий», у якій описувалося так зване ідеальне місто — притулок жінок, які відчувають гніт і несправедливість у суспільстві. За такі емансипативні погляди авторку вважають «протофеміністкою».

Більш критичні праці стосовно патріархатного суспільного устрою датуються кількома століттями пізніше. Часи французької революції надихнули Олімпію де Гуж написати знаковий твір – «Декларацію прав жінки і громадянки» (1791), яка містила аж 17 статей і мала форму суспільного договору між жінкою і чоловіком. У Британії паралельно висловлювалися подібні думки. Не менш критичною виявилася праця Мері Уолстонкрафт «На захист прав жінки» (1792). Освіта і просвіта жінок змінить світ – стверджувала британська активістка, полемізуючи із відомими на той час думками Руссо з приводу сегрегованого виховання дівчаток і хлопчиків.

Відомі жінки не раз користалися із свого статусу, аби бути почутими. Дружину другого президента США Ебігейл Адамс вважають першою американською феміністкою. Активістка заявляла: «Ми не почнемо підкорятися законам, у прийнятті яких не брали участь, і владі, яка не представляє наших інтересів». Суфражистки цієї країни після довгих років боротьби аж в 1921 році добилися поправки до Конституції із правом голосу для жінок.

Такі праці та сміливі думки не могли не спонукати до боротьби із несправедливим устроєм. Перша хвиля фемінізму бере свій початок від суфражизму (боротьбі за право голосу, 1830-ті роки), приблизно до другої світової війни, коли жінки так званого західного світу добилися свого. Нова Зеландія першою у світі надала жінкам право голосу в 1893 році. Через рік відзначилася Австралія. В Європі першою була Фінляндія – 1905 р. Далі пішли інші Скандинавські країни, решта Європи.

Право на власність, вищу освіту та професійну зайнятість – інші нагальні питання першої хвилі фемінізму. Уперше європейські університети відкрили двері для жінок лише в кінці 19 століття. У США навіть до середини минулого століття ситуація була не надто перспективною. Так, у медичних, економічних і юридичних вузах в кінці 1960-х років жінки становили лише від 5 до 8% студентів. А у відомому Гарварді, який наразі очолює жінка, якихось 50 років тому викладачами були виключно чоловіки. Але як засвідчили результати першої хвилі фемінізму, вища освіта – важливий крок для жінок у доступі до публічного життя.

Окрім того, не усі ініціативи або рухи за права називають себе феміністичними, хоча є такими за суттю. Не всі жінки, які борються за свої права, позначають себе як феміністки – комусь це слово, яке не так давно (років 50 тому) почало активно вживатися,

не дуже подобається. Особливо це притаманно тим країнам, які не пройшли усі етапи боротьби жінок за свої права, де жіночий рух не інституціоналізувався, де права людей зазначені радше на папері.

Логічно, що саме **чоловіки** у 19 ст. мали більшу можливість і право публічно виступати і бути почутими. І таких, які боролися за права жінок, було чимало. Навіть слово «фемінізм» ужив вперше у 1837 році французький мислитель Франсуа Марі Шарль Фур'є. Зокрема, він заявляв, що розширення прав жінок є умовою соціального прогресу. Хоча активістки першої хвилі не використовували цю назву, їх наступниці «привласнили» влучне французьке слівце для маркування своєї діяльності. Британський економіст і філософ Джон Стюарт Мілль у праці «Про підпорядкування жінки» (1861) писав, що «законодавча підтримка підпорядкування однієї статі іншій — шкідлива і є однією з головних перешкод на шляху до загальнолюдського удосконалення». А у 1867 році він представив у парламенті петицію на користь виборчих прав жінок. Чоловіків, які борються поряд із жінками за гендерну рівність, називають феміністами або профеміністами. **Профеміністичний чоловічий рух** – явище, яке існує не один десяток років у західних країнах. Активісти та інтелектуали переконані, що патріархат і жорсткі гендерні ролі – це те, що гнітить усіх незалежно від статі.

На інтелектуальному та ідеологічному рівнях відправний пункт наступного етапу боротьби («другої хвилі») – відома праця французької філософині **Сімони де Бовуар «Друга стаття»** (1949). Представниця екзистенціалізму, соратниця Сартра переосмислює статус жінки у різних суспільствах як «іншої» по відношенню до чоловіка. У США подібний фурор зробила праця **Бетті Фрідан «Загадка жіночності»** (1963), в основі якої лежать результати опитування її сокурсниць по коледжу після 15 років закінчення навчання. «Проблема без назви» бентежила освічених домогосподарок, представниць середнього класу Америки, які не мали можливості реалізувати свій потенціал у публічній сфері. Звісно ж, що афроамериканські дослідниці не змогли не розкритикувати нарікань авторки. «Нам немає за що прогородувати дітей і себе, хоча ми працюємо цілий день» - ось тут вам і класові та расові особливості становища жінок. Активістки на зразок відомої в СРСР Анжели Девіс критикували «гонку озброєнь» США за брак уваги до соціальних проблем вразливих категорій населення, якими є і в тому числі чорні жінки.

Друга хвиля фемінізму буває розмаїттям проблематики. Вихід жінок на ринок праці, гідна оплата праці, неоплачувана домашня праця, соціальна підтримка з боку держави – далеко не все. «*Особисте є політичним*» - відомий слоган активісток, які піднімали на політичний порядок денний питання насильства проти жінок, як у сім'ї, так і робочому середовищі. «*Моє тіло – моє діло*» - стверджували феміністичні організації, які боролися за право на безпечний і легальний аборт, контрацептивні засоби, тобто, контроль над власною репродуктивною поведінкою. Міжнародні жіночі організації поїхали у країни третього світу боротися із традиціями, які шкодили здоров'ю жінок та наражали їх на смерть – так зване «жіноче обрізання», «вбивство честі», закидання каміннями жінки у випадку зради тощо. Андреа Дворкін критикує традиції відтворення жіночої краси – починаючи від бинтування ніг у Китаї, закінчуючи сучасною косметичною індустрією. Заради вписування у норму суперфемінності, сексуальності, бажаності для чоловіків жінки готові на все, адже «мода потребує жертв».

Третя хвиля пов'язана із епохою постмодернізму і постструктуралізму – це 1990-ті роки. Оскільки активізм не забезпечив повністю очікуваних результатів, змінюється підхід до постановки проблеми. Теорія влади Мішеля Фуко застерігає: навіть якщо нас напругу не контролюють, навіть своїм активізмом ми вписуємося у владну систему, граємо за її правилами. Тому боротися не має великого сенсу. Натомість на рівні ідентичностей, програвання власних соціальних ролей ми можемо змінювати світ – самотужки вдаватися до альтернативних, менш «жорстких» і традиційних гендерних і сексуальних ролей. З'являється поняття «квір» (queer) активізму – критики нормативності.

До цих пір жодна хвиля не вважається завершеною у світі, адже навіть можливість і право на освіту мають жінки не всіх країн. Хоча перша хвиля – найбільш успішна. Прикметно, що з часом усе більше проблем жінок осмислюються, обговорюються і критикуються – тому теорія і практика набувають більш розмаїтих форм. Активістки і активісти йдуть різними шляхами, аби досягти спільної мети – повної емансипації людства.

Дізнатися більше

1. Бовуар С. Друга стаття / перекл. Н. Воробйової, П. Воробйова, Я. Собко: в 2 т. – К.: Основи, 1994.

2. Кісь О. [Дефініції фемінізму](#) // Незалежний культурологічний часопис «І». – 2000. – № 17. – С. 14-21.
3. Маєрчик М. Феміністична політична теорія як основа гендерної політики (Розділ 11) // [Гендер для медій: підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей](#) / за ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. – К.: Критика, 2013. – С. 179-186.
4. Попкова Л., Жидкова Е. Феминизм, или история борьбы женщин за права человека: курица не птица... // Гендер для «чайников» / [ред. Н.И. Алексеева]. – М.: Звенья, 2006. – С. 227-256.
5. Теория и история феминизма: Курс лекций / [под ред. И. Жеребкиной]. – Харьков, 1996.
6. Феминизм в общественной мысли и литературе / [ред. Р.Р. Оганян]. – М.: Грифон, 2006. – 400 с.
7. Феминистская критика и ревизия истории политической философии / [сост. М.Л. Шенли, К. Пейтман; пер. с англ. под. ред. Н.А. Блохиной]. – М.: РОССПЭН, 2005. – 400 с.
8. Філіпс С.Д. Дискурс, ідентичність і думка: внесок фемінізму до політичних студій // Гендер і державна політика / [упор. П. Ренкін; пер. з англ.]. – К.: Основи, 2004. – С. 97-130.
9. Фридан Б. Загадка жественности / пер. с англ. – М.: Прогресс, 1993.
10. Kaufman M., Kimmel M. The Guy's Guide to Feminism. – Berkeley: Seal Press, 2011. – 199 p.
11. Mann S.A. Doing Feminist Theory: From Modernity to Postmodernity. – 1st edition. – NY.: Oxford University Press, 2012. – 475 p.

Фільми для перегляду

1. «Години» (“Hours”), 2002, США; режисер Стівен Долдрі
Фільм про три життєві історії з 1923, 1951 і 2001 року (британської письменниці Вірджинії Вульф, американської домогосподарки та ін.)
2. «Посмішка Мони Лізи» (Mona Lisa Smile), 2003, США; режисер Майкл Ньюелл
Фільм про питання доступу жінок до освіти та сенсу вищої освіти для жінок в 1950-і роки в США.
3. «Прислуга» (The Help), 2011, США; режисер – Тейт Тейлор
Фільм про проблеми расизму, пов'язані із зайнятістю чорних жінок у сфері домашнього господарства. Фільм – хороша ілюстрація до праці А. Девіс.
4. «Янголи із залізними зубами» («Iron Jawed Angels»), 2004, США; режисерка Катя Фон Гарньє
Історичний фільм про боротьбу суфражисток в 1912-1920 роках в США за право голосу
5. Документальні фільми «Жінки, які зробили Америку» (Makers: Women Who Make America) (2013)
Інформація про проект <http://video.pbs.org/program/makers-women-who-make-america/>
Фільми доступні на <http://www.youtube.com/>

1.4. Емпіричні підтвердження гендерної нерівності у суспільстві (міжнародні звіти та соціологічні дослідження).

Міжнародна спільнота постійно здійснює моніторинг стану справ із забезпеченням рівних прав і можливостей. Питання гендерної рівності включено до низки провідних міжнародних звітів, що свідчить про важливість цінності гендерної рівності. Зокрема, Індекс із гендерної рівності (Gender Equality Index) – один із важливих компонентів щорічного міжнародного **Звіту із людського розвитку Програми розвитку ООН** (UNDP Human Development Report). Станом на 2014 р. Україна посідає 83 місце за рівнем розвитку людського потенціалу.

У міжнародному звіті **Рівня свободи у світі** (Freedom in the World, Freedom House) також є розділ про «особисту автономію та індивідуальні права». Будучи в 2014 р. «частково вільною» країною із значенням 3,5 (із максимальних 7), Україна стикається із такими проблемами стосовно забезпечення гендерної рівності: «Гендерна дискримінація забороняється відповідно до конституції, але урядовці демонструють мало інтересу чи розуміння проблеми. Правозахисні організації скаржаться, що роботодавці відкрито дискримінують за ознаками статі, зовнішності та віку. Торгівля жінками за кордоном з метою проституції залишається серйозною проблемою»¹.

Гендер і права людини

У щорічному міжнародному звіті із прав людини, підготовленому Бюро з демократії, прав людини і праці США, міститься окремий Розділ 6 про дискримінацію, утиски у суспільстві та торгівлю людьми. У інформації про становище жінок актуалізуються проблеми згвалтування і домашнього насильства, сексуальні домагання, репродуктивні права, дискримінації. Окрім становища жінок, у звіті розглядаються питання прав дітей, антисемітизму, людей із обмеженими можливостями, національних / расових / етнічних меншин, дискримінації людей на основі сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності.

Детальніше:

<http://www.state.gov/j/drl/rls/hrrpt/humanrightsreport/index.htm?year=2013&dclid=220342#wrapper>

¹ Freedom in the World 2014. Freedom House, about Ukraine. Режим доступу: <http://www.freedomhouse.org/report/freedom-world/2014/ukraine-0#.U9tj6PmSwbQ> (станом на 1 серпня 2014 р.)

Однак, окремі щорічні міжнародні звіти присвячено лише тематиці забезпечення гендерної рівності. У **Звіті із глобального гендерного розриву 2014 р.** (Global Gender Gap Report 2014), що готується Світовим економічним форумом (World Economic Forum), вимірюється величина гендерного розриву (gender gap) у чотирьох важливих сферах нерівності між чоловіками та жінками: економічна участь, рівень освіти, політичне представництво та сфера здоров'я. У 2014 році Україна посідала 56 місце із 142 досліджуваних країн (чим вища позиція в списку, тим більше країна наближена до гендерної рівності). Як видно з таблиці 1, в Україні найгіршою є ситуація із політичною компонентою (участю жінок у процесі прийняття рішень) – 105 місце із значенням, яке майже наближається до нуля, тобто, до суцільної гендерної нерівності.

Таблиця 1. Дані Звіту з глобального гендерного розриву 2014 р. для України

Характеристика	Україна
Місце (серед 142 досліджуваних країн)	56
Загальне значення індексу з глобального гендерного розриву (0,00 – нерівність, 1,00 – рівність)	0,706
Економічна участь (місце /значення)	31 / 0,748
Рівень освіти (місце /значення)	29 / 1,000
Політичне представництво (місце /значення)	105 / 0,101
Сфера здоров'я (місце /значення)	74 / 0,973

Примітка. The Global Gender Gap Report 2014. – Geneva: World Economic Forum, 2014. – P. 358. – Режим доступу: http://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR_CompleteReport_2014.pdf (станом на 1 грудня 2014 р.).

Загалом міжнародні звіти можуть слугувати фаховим джерелом інформації у міжнародній порівняльній перспективі (аби порівняти Україну із іншими країнами світу, зокрема, пострадянськими) та в динаміці змін за останні роки.

Відповідно до **Цілей Розвитку Тисячоліття**, визначених на Самміті Тисячоліття ООН у вересні 2000 р., які є обов'язковими до виконання до 2015 р., Україна серед шести своїх цілей визначила також «забезпечення гендерної рівності». У рамках цієї цілі Завданням № 1 є до 2015 р. «Забезпечити гендерне співвідношення на рівні не менше 30 до 70 тієї чи іншої статі у представницьких органах влади та вищих щаблях виконавчої влади», а Завданням № 2 «Скоротити наполовину розрив у доходах жінок і чоловіків» до 2015 р. Перераховані цілі мають на меті забезпечити гендерну рівність у політичній сфері та на ринку праці в Україні. Тобто, Україна позначила дві конкретні проблеми у сфері гендерних відносин і визначила конкретні показники для їх розв'язання. Окреме питання – виконання міжнародних зобов'язань, яке залишається актуальним.

Лева частка досліджень на гендерну тематику в Україні проводиться різноманітними міжнародними організаціями чи їх представництвами в Україні, які працюють у напрямку утвердження рівності між чоловіками та жінками, забезпечення рівних прав та можливостей. Інформація Бюро з питань демократії, прав людини і праці Державного департаменту США, Міжнародної організації з міграції, Британської Ради, ОБСЄ, Програми рівних можливостей ПРООН та інших організацій є цінною для моніторингу ситуації із забезпеченням гендерної рівності в українському суспільстві.

Дізнатися більше

1. Малес Л. Числові дані як створення гендерних дискусій і дискурсів (Розділ 10) // Гендер для медій: підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей / за ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. – К.: Критика, 2013. – С. 165-178. http://ua.boell.org/sites/default/files/downloads/Gender_for_media_print.pdf
2. Марценюк Т. О. Стан гендерної рівності в Україні : міжнародний аспект / Марценюк Т.О. // Наукові записки. - Т. 70 : Соціологічні науки / Нац. ун-т "Кієво-Могилянська академія" ; [редкол. тем. вип. : Оссовський В. Л. (гол. ред.), Паніотто В. І., Хмелько В. Є. ... та ін. ; упоряд. Бондар В. С. ; рец. Макеєв С. О., Головаха Є. І.]. - К. : Кієво-Могилянська академія, 2007. - С. 53-59 // <http://ekmair.ukma.kiev.ua/handle/123456789/1392>
3. Хуткий Д. Гендерний портрет Криму: виклики та перспективи : результати соціологічного дослідження / Дмитро Хуткий, Тамара Марценюк, Тетяна Бурейчак. – К., 2011. – 174 с. http://gender.undp.org.ua/images/lib/gender_portret_kryma_ukr.pdf
4. Country Reports on Human Rights Practices for 2013 (Ukraine), Bureau of Democracy, Human Rights and Labor // <http://www.state.gov/j/drl/rls/hrrpt/humanrightsreport/index.htm?year=2013&dliid=220342#wrapper>

5. The Global Gender Gap Report 2014. – Geneva: World Economic Forum, 2014. – Режим доступу: http://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR_CompleteReport_2014.pdf (станом на 1 грудня 2014 р.).
6. Goal 3: Promote Gender Equality and Empower Women // <http://www.un.org/millenniumgoals/gender.shtml>
7. Millennium Development Goals (MDGs) // <http://www.un.org/millenniumgoals>
8. Progress towards the Millennium Development Goals (2013), factsheet for Ukraine, p. 3 // http://www.undp.org.ua/files/en_72406MDGs_factsheet_2013_engl.pdf
9. Freedom in the World 2014. Freedom House, about Ukraine. Режим доступу: <http://www.freedomhouse.org/report/freedom-world/2014/ukraine-0#.U9tj6PmSwbQ> (станом на 1 серпня 2014 р.)
10. Human Development 2014 <http://hdr.undp.org/en/data>
11. Ukraine in Human Development Report 2014: Country Profile <http://hdr.undp.org/en/countries/profiles/UKR>

Дослідження і статистичні дані на тематику рівних прав і можливостей:

1. Публікації проекту «Рівність жінок і чоловіків у світі праці» http://gender.ilo.org.ua/Pages/publications_ukr_new.aspx
2. Публікації ООН в Україні <http://www.un.org.ua/ua/publications-and-reports>
3. Публікації Фонду народонаселення ООН в Україні <http://www.unfpa.org.ua/publications.html>
4. Публікації Представництва Дитячого фонду ООН (ЮНІСЕФ) в Україні http://www.unicef.org/ukraine/ukr/media_10621.html
5. Публікації Міжнародного Альянсу із ВІЛ/СНІД в Україні <http://www.aidsalliance.org.ua/cgi-bin/index.cgi?url=/ua/library/our/index.htm>
6. Бібліотека Міжнародного правозахисного центру «Ла Страда Україна» <http://www.la-strada.org.ua/>
7. Публікації Вінницького об'єднання обласних громадських організацій «Відкрите суспільство» <http://www.opensociety-vin.org/#!-/c16e4>
8. Публікації Фонду імені Гайнріха Бьоля (із рубрики «Гендерна демократія») <http://ua.boell.org/uk/vsi-publikaciyi-genderna-demokratiya-0>
9. Публікації Фонду імені Фрідріха Еберта в Україні (у тому числі, про гендерне бюджетування, сексизм у рекламі) <http://www.fes.kiev.ua/new/wb/pages/ukrajinska/publikaciji/ukrajina.php>
10. Публікації Інституту соціології НАН України http://i-soc.com.ua/institute/el_library.php
11. Публікації та прес-релізи Київського міжнародного інституту соціології <http://www.kiis.com.ua/>
12. Публікації та соціологічні дослідження Центру Разумкова <http://www.razumkov.org.ua/>
13. Публікації Міжнародного благодійного фонду «Український жіночий фонд» <http://www.uwf.kiev.ua/publications>
14. Discrimination in the European Union 2012, Special Eurobarometer 393 // http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_en.pdf
15. World Bank Database of Gender Statistics <http://genderstats.worldbank.org>

Розділ 2. Права людини, множинність нерівностей у суспільстві та принципи недискримінації

2.1. Поняття прав людини та основне антидискримінаційне законодавство.

У ширшому контексті забезпечення гендерної рівності, тобто, рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків вписується у поняття прав людини. Це одна із можливостей увести в науковий або медійний дискурси поняття гендерної рівності. «Загальна декларація прав людини» була прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р. Тому 10 грудня – Міжнародний день прав людини.

Вибрані статті із «Загальної декларації прав людини»

Стаття 1.

Всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах. Вони наділені розумом і совістю і повинні діяти у відношенні один до одного в дусі братерства.

Стаття 2.

Кожна людина повинна мати всі права і всі свободи, проголошені цією Декларацією, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного чи соціального походження, майнового, станового або іншого становища.

Права людини – поняття, що характеризує правовий статус людини стосовно держави, її можливості і домагання в економічній, соціальній, політичній і культурній сферах; закріплені міжнародними та національними нормами².

Людська гідність – категорія прав людини, що означає право на ставлення до себе як до людської істоти. Коли говорять про людську гідність, то мають на увазі права людини; коли говорять про повагу держави до людської гідності, то мають на увазі можливість людиною реалізувати ці права.

Універсальні міжнародні антидискримінаційні механізми – це універсальні міжнародні документи, які встановлюють принцип недискримінації у міжнародному праві, процедуру його виконання та відповідальність за порушення (нормативні або

² Де починаються права людини: уроки історії і сучасні підходи (Мультимедійний навчально-методичний посібник для вчителів загальноосвітніх навчальних закладів) / Авт.-упор. О. Войтенко. – К.: ТОВ «Майстер книг», 2013. – С. 19.

міжнародно-правові механізми); та універсальні міжнародні організації, які контролюють дотримання їх (інституціональні механізми). До міжнародно-правових антидискримінаційних механізмів відносяться міжнародні угоди (конвенції, договори) та рішення міжнародних організацій (зокрема декларації), які встановлюють принцип недискримінації.

Основна міжнародна Конвенція стосовно забезпечення гендерної рівності - The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (1979)

Приєднавшись до **Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW)**, Україна взяла на себе зобов'язання поступового забезпечення гендерної рівності в українському суспільстві і повинна кожні чотири роки подавати звіти про те, що було зроблено в галузі ліквідації дискримінації щодо жінок у поточний період. Останні звіти від України (Державний звіт, та кілька Альтернативних звітів від активісток і активістів неурядових організацій) були надані у 2007-2010 роки³.

Результати звітів свідчать про те, що питання забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок в Україні є суперечливими. З одного боку, в Україні «зроблені реальні кроки для створення механізму забезпечення прав і свобод жінок згідно із загальними міжнародними нормами забезпечення прав людини»⁴.

З іншого боку, «в країні ще не відбулася зміна ідеології відносно проблеми становища статей у суспільстві відповідно до світових тенденцій розвитку даного питання», а також національний механізм із впровадження гендерної рівності (закони та відповідальні органи державної влади) не є чітким щодо визначення правових засад гендерних відносин та ефективним щодо їхнього дотримання і регулювання.

Текст Конвенції різними мовами:
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>

Класифікувати універсальні міжнародні документи можна так:

- конвенції та інші документи у галузі прав людини, які встановлюють *загальний принцип недискримінації* (як-от, Загальна декларація прав людини (1948), Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (1966), Міжнародний пакт про громадянські та політичні права (1966) та ін.);
- конвенції та інші документи, які зобов'язують держави заборонити *певний вид дискримінації* (як-от, Конвенція стосовно рабства, Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності, Конвенція про статус біженців, Конвенція про

³ Об'єданий шостий та сьомий Державний звіт та Альтернативні звіти від НДО сформований представниками неурядових організацій були розглянуті на 45 Сесії Комітету з ліквідації усіх форм дискримінації проти жінок 21 січня 2010 р. Усі тексти звітів різними мовами знаходяться тут: <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/cedaws45.htm>

⁴ Доклад о выполнении в Украине Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин / [руков. авт. кол. Л.Е. Леонтьева, А.В. Толстокурова]. – Харьков: Фолио, 2007. – 18 с.

боротьбу з дискримінацією у галузі освіти, Конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації).

Основним документом у європейській юридичній системі антидискримінаційних норм є *Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод* 1950 року (набула чинності для України у 1997 р.) та протоколи до неї. Ратифікувавши Конвенцію, Україна визнала обов'язковою юрисдикцію Європейського суду з прав людини.

Дізнатися більше

1. Де починаються права людини: уроки історії і сучасні підходи (Мультимедійний навчально-методичний посібник для вчителів загальноосвітніх навчальних закладів) / Авт.-упор. О. Войтенко. – К.: ТОВ «Майстер книг», 2013. – 304 с. // http://sfi.usc.edu/teach_and_learn/for_educators/resources/lessons/humanrightsbegin
2. Людина у полікультурному суспільстві : навч.-метод. посіб. для викл. вищ. навч. закл. з курсу за вибором для студ. соціогуманіт. спеціальностей / [Пометун О. І., Султанова Л. Ю., Марценюк Т. О. ... та ін.]. - К. : Інжиніринг, 2010. (Розділ «Міжнародне право у боротьбі із дискримінацією»)
3. Мартинюк Р. С. Теорія прав людини. Навчальний посібник. – Острого: Видавництво Національного університету “Острозька академія”, 2009. – 218 с. // Зміст і вступ: http://lib.oa.edu.ua/files/funds/vudavnutstvo/Teoriya_prav_ludyny_Martynuk.pdf
4. Пономарьов С.Ю., Федорович І.Ю. Запобігання та протидія дискримінації в Україні: Посібник для працівників органів державної влади та місцевого самоврядування. – К.: Міжнародна організація з міграції, Представництво в Україні, 2014. – 74 с. // http://iom.org.ua/sites/default/files/iom_booklette-06_1kolonka_screen.pdf
5. Посібник з європейського антидискримінаційного права / Агенція Європейського Союзу з питань основоположних прав, Рада Європи, 2010 // http://coe.kiev.ua/projects/slc/FRA_Case_Law_Handbook_UKR_WEB.pdf

Корисна інформація

- Центр інформації про права людини <http://humanrights.com.ua/>
- Правозахисні організації України: перелік <http://humanrights.com.ua/useful/pravozakhysni-orhanizatsii>
- Коаліція з протидії дискримінації в Україні <http://antidi.org.ua/ua/coalition>
- Онлайн бібліотека Харівської правозахисної групи <http://library.khpg.org/>
- Публікації Ініціативи розмаїття в Україні <http://diversipedia.org.ua/ukr/your-rights/publications.html>
- Мережа активістів правозахисного руху <http://hr-activists.net/>
- Всеукраїнська освітня програма «Розуміємо права людини» <http://www.edu.helsinki.org.ua/>

2.2. Соціальні нерівності, ксенофобія та форми дискримінації.

Протягом останніх років занепокоєння міжнародних і українських урядових і громадських організацій викликає високий рівень ксенофобії та напади на ґрунті расової ненависті. Влада України визнала існування проблеми ксенофобії, утворивши при Кабінеті Міністрів України Міжвідомчу робочу групу з питань протидії ксенофобії, міжетнічної та расової нетерпимості та прийнявши у 2009 році План заходів із протидії проявам ксенофобії, расової та етнічної дискримінації в українському суспільстві.

Мирне співіснування різних культур збагачує кожне суспільство, однак, може призводити також і до протиріч та страхів серед представників певних спільнот. Загалом ксенофобія є складним явищем, що своїм підґрунтям має низку факторів, як психологічних, історичних, культурних, так і демографічних, політичних, економічних. Тому її дослідження здійснюється на перетині різних наукових сфер (психології, історії, філософії та соціології).

Слово **ксенофобія** в перекладі з грецької мови означає: «xenos» – інший, чужий і «phobos» – страх, боязнь, нетерпимість. Таким чином, ксенофобія – це страх по відношенню до інших, чужих, не своїх⁵. Міжнародні словники визначають ксенофобію як *«страх або ненависть до чужинців чи іноземців або до всього, що є чужим чи іноземним»*⁶. Ксенофобію доцільно розглядати з двох точок зору – у широкому і вузькому значенні. Широке значення терміну ґрунтується на загальному понятті страху перед «іншими» і включає загалом негативне ставлення до представників «інших груп», виокремлення належності до яких відбувається за ознакою як раси, етнічності, національності, так і статі, сексуальності, віку, класу, регіону проживання, функціональної неспроможності (чи за станом здоров'я) тощо. У даному випадку до уваги береться соціальна стратифікація суспільства, – яка характеризується множинністю ієрархій за певними ознаками.

⁵ Ксенофобия в современном мире / В.А. Ачксов, В.А. Ачкасова, С.А. Ланцов и др.; отв. Редакторы В.А. Ачкасов, Д.З. Мутагиров. – СПб.: Изд-во С.-Петербур. у-та, 2008. – С. 9.

⁶ Xenophobia [Електронний ресурс] // Meriam-Webster's Online Dictionary. – Режим доступу: <http://www.merriam-webster.com/dictionary/xenophobia>

Ксенофобія у широкому розумінні

Виділяють цілу низку розповсюджених у сучасному світі видів (або проявів) ксенофобії (тобто, низку так званих «фобій» - суспільних страхів) як етнофобія, гомофобія, антисемітизм, сексизм, ісламофобія, ромофобія тощо.

Найбільш загальним поняттям є *етнофобія* – різновид ксенофобії, що виступає у вигляді нетолерантного ставлення до представників інших соціальних груп за расовою або етнічною ознакою. У багатьох західних країнах об'єктом етнофобії виступають мігранти і біженці, тобто, представники «інших» країн, зазвичай також «іншого» етнічного походження. Приклади етнофобії в європейському світі притаманні майже усім державам, які мають мігрантів чи/та біженців.

Останнім часом дослідники та правозахисники звертають увагу на такі форми ксенофобії як ісламофобія, ромофобія та антисемітизм. Зокрема, інколи так звана боротьба з тероризмом (яка стала актуальною після подій у США 11 вересня 2001 р, терористичних актів у лондонському метро у 2005 р.) набуває відвертого характеру *ісламофобії* – страху перед представниками мусульманського віросповідання.

Ще один прояв ксенофобії стосується поняття *антисемітизму* – ворожого ставлення до євреїв як релігійної та етнічної групи, що може мати прояви від певних нетолерантних зображень стосовно євреїв (у вигляді фашистської свастики на стінах будинків), поширення антисемітської літератури до крайніх проявів ксенофобії, про яких зазначено вище – геноциду проти єврейського населення (голокосту).

Правозахисники і дослідники зазначають, що явище *ромофобії* – дискримінації та ворожого ставлення по відношенню до ромів (циган) – це реалії сучасної Європи та України зокрема.

Якщо взяти до уваги гомосексуальність, то у суспільстві може існувати такий вид ксенофобії як *гомофобія* – вороже ставлення до гомосексуалів, їхнього стилю життя і культури.

Нетерпиме ставлення до людей через їх стать називають *сексизмом*. Сексизм проявляється у так званій дискримінації за ознакою статі (гендеру).

Європейська комісія проти расизму та нетерпимості визнає дві окремі форми дискримінації – пряму та опосередковану.

Пряма дискримінація – будь-яке розрізнення, засноване на таких ознаках, як раса, колір, мова, релігія, громадянство або країна походження чи етнічне походження, що не має об'єктивного і розумного виправдання. Наприклад, це може бути рішення органів місцевої влади якогось міста в Україні не допускати ромів до навчання в школах міста.

На противагу, **непряма дискримінація** трапляється тоді, коли явно нейтральний фактор, як то вимога, критерій або практика, не можуть бути виконані особами, котрих об'єднують за такими ознаками, як раса, мова, релігія, громадянство або етнічне походження, чи створюють для цих осіб незручні обставини, за винятком ситуації, коли

цей фактор має об'єктивне і розумне виправдання. Наприклад, якщо при прийомі в навчальний заклад обов'язковим документом буде наявність реєстрації, яку не завжди мають представники ромської меншини.

У соціології одним з найголовніших індикаторів ксенофобії вважається так звана **соціальна дистанція** (готовність населення допустити «інших» людей до свого середовища спілкування). Велика кількість досліджень міжетнічної нетерпимості, національної ідентичності та ксенофобії побудовані на основі шкали соціальної дистанції, яку вперше запропонував Еморі Богардус для вимірювання відносин між різними етнічними та мовними групами.

Соціальна дистанція і вимірювання ксенофобії

Задля вимірювання ставлення українців до представників різних етносів та народів українська соціологиня Наталя Паніна у низці досліджень використала адаптовану *шкалу соціальної дистанції Богардуса*. Це шкала з 7 показників, за допомогою якої соціальна дистанція вимірюється ступенем готовності індивіда до контактів різної близькості з представниками інших етнічних груп. Значення змінюється від 1 до 7, при цьому, значення 1 означає готовність допустити представників тієї чи іншої етнічної групи як членів сім'ї, а 7 – небажання впускати представників у країну. Задля вимірювання соціальної дистанції Наталя Паніна розробила такі два основні індекси⁷:

1) *індекс національної дистанційованості*: середнє значення оцінок усіма респондентами власної соціальної дистанції від представників певної соціальної групи за шкалою Богардуса;

2) *інтегральний індекс національної дистанційованості*: середнє значення індексів національної дистанційованості від певних груп (виключаючи українців, росіян та представників української діаспори).

На основі цих індексів Паніна сформувала категорії толерантності, відокремленості, ізоляціонізму і ксенофобії, які утворюють шкалу, де національна толерантність посідає найнижчий щабель, а ксенофобія – найвищий. Толерантність (відкритість) відповідає значенню індекса національної дистанційованості *менше 4*, національна відокремленість – *від 4 до 5*, національний ізоляціонізм – *від 5 до 6*, а ксенофобія – *більше 6*.

Один з відомих дослідників міжетнічних відносин в Україні соціолог Володимир Паніотто відзначає кілька важливих моментів, пов'язаних з рівнем соціальної дистанції до різних етнічних груп та його динамікою. Розроблений показник соціальної дистанції не є абсолютним відповідником ксенофобії, а радше одним із складових цього явища, адже

⁷ Паніна Н. Фактори національної ідентичності, толерантності, ксенофобії, та антисемітизму в сучасній Україні // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2005. – № 4. – С. 28.

для вимірювання рівня ксенофобії й антисемітизму «потрібні спеціальні дослідження, що включатимуть принаймні 40-60 змінних»⁸. Збільшення рівня соціальної дистанції до представників етнічних груп за роки незалежності України можна пояснити як *внутрішніми чинниками* (численні вибори в країні, використання під час агітації матеріалів, що направлені на роз'єднання, а не на консолідацію представників різних лінгво-етнічних груп; нестабільна політична та соціально-економічна ситуація, зміна рівня добробуту населення, усе це разом викликає почуття невпевненості у завтрашньому майбутньому), так і *зовнішньою ситуацією* (зокрема, міжнародними подіями, які широко висвітлюються у ЗМІ).

Мова ворожнечі (англ. «hate speech») в широкому розумінні – це будь-яке самовираження з елементами заперечення принципу рівності всіх людей у правах. Мова ворожнечі описує, ієрархічно зіставляє різноманітні групи людей та оцінює особисті якості конкретних осіб на підставі їх належності до тієї або іншої групи. Мова ворожнечі може мати різні прояви і форми:

- жорстку форму висловлювань (наприклад, заклики до насильства чи дискримінації), середню форму висловлювань (наприклад, публікація висловлювань, які ставлять під сумнів історичну правду про випадки насильства чи дискримінації);
- м'яку форму (створення негативного іміджу, цитування ксенофобських висловлювань без коментаря тощо).

Незалежно від форми висловлювань – будь-яка мова ворожнечі – неприпустимий факт, який суперечить базовим принципам прав людини і толерантного ставлення.

Зазвичай увагу привертають ситуації, коли мову ворожнечі використовують посадові особи, державні діячі, які, навпаки, повинні відстоювати та забезпечувати рівні права та можливості для усіх громадян країни. Тому виділяють окреме визначення – *публічна мова ворожнечі* (на протипагу так званій *приватній чи побутовій мові ворожнечі*) – це мова ворожнечі, яка виходить від так званих публічних осіб: посадових та службових осіб органів влади, політиків тощо. Публічною є і мова ворожнечі, вміщена у

⁸ Паніотто В. Динаміка ксенофобії та антисемітизму в Україні (1994-2007) // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2008. – №1. – С. 202.

нормативних актах, передана чи надрукована за допомогою засобів масової інформації (у рекламі тощо).

Приклади сексизму і мови ворожнечі з боку публічних людей

Українські жінки та каштани

Президент Віктор Янукович, розповідаючи у Давосі про промо-кампанію України до чемпіонату з Європи з футболу 2012 року, назвав принадами країни каштани, що квітнуть, й жінок. «І у містах українських почнуть роздягатися жінки. Побачити цю красу – це чудово», - сказав Янукович.

Президент зводить функції українських жінок до краси, природи, а отже ототожнює жінок з речами, що є сексизмом. Українські жінки є досить освіченими, активно залученими до ринку праці й розбудови держави, тож, наголос слід робити на цьому, а не на зовнішності та біологічних ознаках. Окрім того, може здатися, що такий акцент на красі жінок та оголеній зовнішності – це прихована реклама секс-туризму до України.

Взято із матеріалу Ольги Веснянки для Німецької хвилі, 31.01.2011
<http://dw.de/p/107W6>

Жінки і футбол

Головний тренер "Шахтаря" Мірча Луческу: «Я б все ж не ставив жінок судити матчі, тому що вони занадто сентиментальні, а через це, можливо, починають допомагати комусь». Так він прокоментував матч поміж "Динамо" й "Оболонь", що закінчився з рахунком 4:0. Луческу заявляє, що як мінімум два голи тоді були забиті з офсайду. На його погляд, помічниця головного судді Наталя Рачинська припустилася помилок, бо вона - жінка: «Жінки починають, можливо, через сантименти трохи допомагати одній з команд. По-іншому мені пояснити складно, коли два метри поза грою», - сказав він.

Такі «сексистські заяви» сприяють формуванню нетерпимого ставлення до жінок у професійному футболі, який традиційно вважається «чоловічою» територією. Позитивні тенденції до залучення жінок у футбольну сферу, які проводить Федерація футболу України, зводяться нанівець, коли всесвітньо відомі тренери на зразок Луческу надають сексистські коментарі».

Взято із матеріалу Ольги Веснянки для Німецької хвилі, 26.07.2011
<http://dw.de/p/123RC>

Знаки та символи ворожнечі («hate symbols») – це графічні символи, малюнки, цифрові комбінації, аббревіатури, які розміщені в публічному просторі (на стінах будинків, одязі тощо) і покликані пропагувати нетолерантне ставлення до представників певних соціальних груп, розпалювати ворожнечу у суспільстві⁹.

Хоча Організація із безпеки і співробітництва у Європі (ОБСЄ) вперше офіційно використала термін «злочин на ґрунті ненависті» в 2003 р., ще в 1991 р. члени ОБСЄ

⁹ Символи вражды: информационное пособие для преподавателей средних школ, ВУЗов и ССУЗов / Молодежная сеть против расизма и нетерпимости. – Воронеж, 2008. – С. 4-7.

прийняли цю концепцію на зустрічі у Женеві, де було висловлено стурбованість існуванням злочинів, підґрунтям для яких є упередження, дискримінація, ворожість¹⁰.

Дізнатися більше

1. Горшков Д. Мова ворожнечі: що це таке і як з цим боротися? Права людини в Україні // <http://osvita.khpg.org/index.php?id=1223380108>
2. Как корректно писать о лесбиянках, геях, бисексуалах и трансгендерах: брошюра для журналистов и всех интересующихся. – СПб., 2013. – 11 с. // <http://genderz.org.ua/broshyura-dlya-zhurnalistov-kak-korrektno-pisat-o-lesbiyankah-geyah-biseksualah-i-transgenderah/>
3. Ксенофобия в современном мире / В.А. Ачкасов, В.А. Ачкасова, С.А. Ланцов и др.; отв. Редакторы В.А. Ачкасов, Д.З. Мутагиров. – СПб.: Изд-во С.-Петербур. у-та, 2008. – 354 с.
4. Кобзін Д. О., Черноусов А. М. Нетолерантна діяльність та організації в Україні. Результати соціологічного дослідження. - Харків, ХІСД. – 2008. – 29 с.
5. Кобзін Д. О., Шейко Р. В., Мартиненко О. А., Белоусов Ю.Л. Ксенофобія в контексті поліетнічності українського суспільства. Результати соціологічного дослідження. – Харків, 2008. – 43 с.
6. Марценюк Т. О. Ксенофобія і расизм як негативні явища у житті полікультурного суспільства / Марценюк Тамара Олегівна // Людина у полікультурному суспільстві : навч.-метод. посіб. для викл. вищ. навч. закл. з курсу за вибором для студ. соціогуманіт. спеціальностей / [Пометун О. І., Султанова Л. Ю., Марценюк Т. О. ... та ін.]. - К. : Інжиніринг, 2010. - Розд. VII. - С. 147-177. // http://ekmair.ukma.kiev.ua/bitstream/123456789/1404/1/martsenyuk_ksenofobia.pdf
7. Паніна Н. Фактори національної ідентичності, толерантності, ксенофобії, та антисемітизму в сучасній Україні // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2005. – № 4. – С. 26-45.
8. Паніотто В. Динаміка ксенофобії та антисемітизму в Україні (1994-2007) // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2008. – №1. – С. 197-214.
9. Права людини в Україні, рівень ксенофобії, ставлення до мігрантів та біженців, ставлення до проявів екстремізму / Звіт КМІС. – 2010. – 68 с. // http://www.ihrpex.org/uk/article/609/zvit_za_temoju_prava_ljudyny_v_ukrajini_riven_ksenofobiji_stavlennja_do_migrantiv_ta_bizhentsiv_stavlennja_do_projaviv_ekstremizmu
10. Права людини в Україні — 2013. Доповідь правозахисних організацій / За ред. Є. Ю. Захарова. / Українська Гельсінська спілка з прав людини. — Харків: Права людини, 2014. — 456 с. // <http://helsinki.org.ua/files/docs/1398017200.pdf>

Корисна інформація

- «Ініціатива розмаїття» <http://www.diversipedia.org.ua/>
- Інформаційний портал Харківської правозахисної групи <http://www.khpg.org.ua/>

¹⁰ Hate crimes in the OSCE region - incidents and responses: Annual Report for 2008. – OSCE, ODIHR: Warsaw, 2009. – С. 12.

- Інформаційно-аналитический центр «Сова», раздел «Национализм и ксенофобия» - <http://xeno.sova-center.ru/>
- Amnesty International // <http://www.amnesty.org/>
- Amnesty International в Україні // www.amnesty.org.ua
- Мережі центрів європейської інформації у рамках Всеукраїнської акції з толерантності <http://tolerant.org.ua>
- European Commission against Racism and Intolerance of the Council of Europe // <http://www.ecri.coe.int/>
- European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia (EUMC), <http://www.eumc.eu.int/>
- European Network Against Racism // www.enar-eu.org/
- Internet Anti-racism Centre in Europe // www.icare.to/
- UNITED for Intercultural Action - the European Network against nationalism, racism, fascism and in support of migrants and refugees // www.unitedagaistracism.org
- European Commission against Racism and Intolerance of the Council of Europe // <http://www.ecri.coe.int/>
- European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia (EUMC), <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/europeanmonitoringcentreonracismandxenophobia.htm>
- European Network Against Racism // www.enar-eu.org
- Internet Anti-racism Centre in Europe // www.icare.to
- UNITED for Intercultural Action - the European Network against nationalism, racism, fascism and in support of migrants and refugees // <http://www.unitedagainstracism.org>

2.3. Гендерна дискримінація та інституційні механізми її подолання в Україні.

Нашій державі притаманні певні особливості гендерних відносин завдяки радянському минулому, протягом якого домінуючим був так званий **“гендерний контракт працюючої матері”**. Залученість жінок до розбудови соціалізму на рівні з чоловіками в радянські часи означала, що «жіноче» питання є розв’язаним і жінки мають рівні права з чоловіками. Хоча в сфері оплачуваної праці залученість жінок була на рівні чоловіків, в приватній сфері розподіл обов’язків залишався традиційним – жінки продовжували нести основний тягар хатньої роботи, догляду та виховання дітей. Проблема подвійного навантаження, якої зазнавали радянські жінки, не поставала на державному рівні як проблема, пов’язана з гендерною нерівністю в радянському суспільстві. Сьогодні питання гендерної рівності сприймаються частиною громадян як такі, що штучно кальковані із західного суспільства та силою нав’язуються нашому.

На **Четвертій Всесвітній конференції ООН зі становища жінок (Пекін, 1995 рік)** було прийнято найбільш резонансі документи щодо гендерної рівності – Декларацію і Платформу Дій (Пекінська Платформа Дій). Зокрема, йдеться про розширення прав і можливостей жінок у контексті забезпечення рівноправності між жінками і чоловіками; зазначено, що саме ця ідея становить передумову для досягнення політичної, соціальної, економічної та культурної безпеки у відносинах між народами. Уряди також визнали потребу враховувати гендерний підхід у політиці та програмах.

Гендерна рівність і ринок праці

Україна ратифікувала усі **основні Конвенції Міжнародної організації праці (МОП)** такі як: Конвенція № 100 про рівне винагородження чоловіків та жінок за рівноцінну працю (1951 р.), Конвенція № 103 про охорону материнства (переглянута) (1953 р.), Конвенція № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять (1958 р.), Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 (1981 р.), Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці (1998 р.).

Також в Україні реалізувався Проект технічного співробітництва **«Рівність жінок і чоловіків у світі праці»** Міжнародним бюро праці (МБП) за спільної фінансової підтримки Європейського Союзу та МБП.

Детальніше про проект: <http://www.gender.ilo.org.ua/Pages/about.aspx>

Як зазначено у Національному огляді виконання Пекінської декларації та Платформи дій (1995 р.) та заключних документів двадцять третьої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН (2000 р.) у контексті двадцятої річниці четвертої Всесвітньої конференції зі становища жінок та ухвалення Пекінської декларації та Платформи дій у 2015 р. (квітень 2014 р.), практично вся нормативно-правова база України про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків була прийнята після приєднання до Пекінської декларації та Платформи дій. У 1996 р. було ухвалено Конституцію України, яка передбачає рівні права чоловіків і жінок. Зокрема, у статті 24 зазначено про шляхи забезпечення рівності прав жінки і чоловіка. У 2005 р. ухвалено Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», яким закріплено паритетне становище жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, визначено основні напрямки державної гендерної політики та створено національний

механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також встановлено заборону на дискримінацію за ознакою статі. Експертки зазначають, що низка положень закону є декларативними та не передбачають реальних санкцій за їх порушення.

Чому «так» гендерним квотам?

Преставники та представниці позиції проти гендерного квотування в політиці часто оперують визначенням поняття рівність в контексті ліберальної філософії. Це означає, що надання рівних правових можливостей (наприклад, права голосу чи права бути обраними) є достатньою умовою для рівності жінок та чоловіків. Натомість історія і сучасність яскраво підтверджують протилежний факт, а саме що формальна рівність не є запорукою реалізації цієї рівності в реальному житті. Причини цього варіюються від прямої дискримінації до різного роду неформальних бар'єрів та упереджень, які перешкоджають входження жінок в політику. Таким чином, говорячи про гендерну рівність в політиці, доцільніше звертати увагу на її конкретні результати, які у випадку України є плачевними. З огляду на це, гендерні квоти в політиці – це є один з формальних механізмів, який гарантує більш справедливе представництво жінок в парламенті та інших державних й політичних інституціях. Мої головні аргументи на користь гендерних квот є наступними:

- Чоловіки як громадяни не мають права переваги щодо представництва в політиці та державних органах влади (це порушується повсякчасно)
 - Квоти дають право виборцям обирати не лише чоловіків, але й жінок
 - Квоти – це емпірично підтверджений найбільш ефективний механізм подолання гендерного дисбалансу. Гендерні квоти не є дискримінуючими, натомість вони компенсують гендерний дисбаланс та допомагають подолати бар'єри входження жінок в політику
 - Квоти гарантують зростання представництва жінок в політиці, а це в свою чергу сприяє визнанню їх досвіду і компетенції та сприяє подоланню стереотипів про те, що політика – це не жіноча справа. Чим більше буде жінок в політиці – тим більше рольових моделей самореалізації буде в жінок, та тим більш справедливим буде розподіл влади в суспільстві
- Стосовно ситуації в Україні, то досвід 20-річної “демократизації” вказує на відсутність всякого прогресу в напрямку зростання представництва жінок в політиці, а скоріше навіть регрес, тому вірити в те, що ситуація сама по собі колись покращиться, особливо на фоні посилення неоконсервативних гендерних тенденцій, – це вірити в утопію.

Тетяна Бурейчак, кандидатка соціологічних наук, дослідниця факультету гендерних досліджень, університет Лінчюпінга, Швеція

Взято з: <http://maidanua.org/2013/05/tetyana-bureichak-chomu-tak-hendernym-kvotam/>

У 2008 р. внесено зміни до Кодексу законів про працю України, якими передбачено, що колективним договором встановлюються рівні права і можливості для жінок і чоловіків і зміни до Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини», яким передбачено, що Уповноважений здійснює контроль за дотриманням прав та

можливостей жінок і чоловіків. У 2012 р. було ухвалено Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», який у т.ч. забороняє дискримінацію за ознакою статі. У 2012 р. також прийнято Закон України «Про зайнятість населення», який передбачає рівні можливості всіх громадян (у т.ч. незалежно від статі) на вільний вибір виду діяльності. У 2012 р. до Сімейного кодексу України внесено зміни, відповідно до яких підвищено шлюбний вік жінок до 18 років, який зрівнявся зі шлюбним віком чоловіків.

У 2013 р. із затримкою майже в три роки була затверджена Державна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 р.

Із Розділу «Права жінок і гендерна рівність» Щорічної доповіді про права людини 2013

У Верховній Раді міжфракційне об'єднання «Рівні можливості» в 2013 р. розділилося за партійною належністю членів на об'єднання з такою ж назвою та «Рівноправ'я». МФО «Рівні можливості» засуджувало на політичному рівні будь-які дискримінаційні антигендерні заяви керівництва держави чи різних політичних сил. Жінки-депутати інших фракцій у таких питаннях займали питання більше політичної доцільності і своєї партійної приналежності, аніж жіночої солідарності. Депутатами обох об'єднань підготовлено декілька законопроектів, спрямованих на подолання дискримінації жінок та посилення гендерної рівності. 16 жовтня 2013 р. були проведені Парламентські слухання «Забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків. Проблеми та дієвий шлях їх вирішення».

Взято з: <http://helsinki.org.ua/index.php?id=1398060713>

Визначення поняття «гендерна дискримінація» подано у статті 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок»: «дискримінація за ознакою статі – дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків». Серед основних напрямів державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків зазначено недопущення дискримінації за ознакою статі (стаття 3). Зокрема, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини має повноваження людини у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (стаття 9) – розглядати скарги на випадки дискримінації за ознакою статі; у щорічній доповіді висвітлювати питання дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Дискримінація проти жінок є досить розповсюдженою, зокрема, при прийомі на роботу. Не зважаючи на існування статті 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок»: *«Роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей»*, у багатьох оголошеннях щодо прийому на роботу статі респондентів вказана. Роботодавці порушують Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок», оскільки немає жодних санкцій за ці протиправні дії. У даному випадку в Україні не виконується Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації проти жінок в Україні, зокрема, стаття 2, де вказано, що держава зобов'язана приймати санкції, які забороняють будь-яку дискримінацію проти жінок.

У вітчизняній державній політиці стосовно забезпечення гендерної рівності дослідники загалом звертають увагу на так званий **інституційний механізм** забезпечення гендерної рівності. Загалом до нього доцільно включити, по-перше, інституції, які регулюють гендерні відносини в суспільстві (не лише інституції політики і держави, а також інституції освіти і науки, ЗМІ); по-друге, інституційні інновації, в основі яких лежить цінність гендерної рівності; по-третє, усталені інституційні зв'язки між основними інституціями, залученими до процесу регулювання гендерних відносин. Соціологічні дослідження, які здійснюються на рівні інституцій науки і освіти, виступають як основа для вироблення відповідної гендерної політики, а також засобом для її подальшого моніторингу.

Визнаною на глобальному рівні стратегією забезпечення гендерної рівності є **«гендерна пріоритетизація»¹¹** (gender mainstreaming), яка була записана у Пекінській Платформі дій та затверджена офіційно на Четвертій Всесвітній конференції із становища жінок у Пекіні в 1995 р. Гендерна пріоритетизація передбачає (ре)організацію, вдосконалення, формування та оцінку політичних процесів у такий спосіб, щоб учасники

¹¹ Термін «mainstreaming» перекладено як «пріоритетизація» відповідно до: Англо-французько-німецько-український словник термінології Європейського Союзу. – К.: K.I.C., 2007. – С. 105.

процесу прийняття політичних рішень використовували гендерний підхід в усіх галузях політики і на всіх етапах. Існуючі відмінності між чоловіками та жінками враховуються для визначення негативних наслідків, а не підтримки нерівностей чи ієрархій, які склалися у суспільстві. Гендерна пріоритетизація застосовується, наприклад, у бюджетних процесах, так званому гендерному формуванні бюджету. Окрім того, серед політичних програм ЄС щодо забезпечення гендерної пріоритетизації наука та дослідження відіграють важливу роль. Щорічні дослідження населення ЄС (наприклад, «Євробарометр»), стосуються, зокрема, відчуття дискримінації за гендерною ознакою, виділення найбільш дискримінаційних сфер суспільства тощо.

Дізнатися більше

1. Гендерная интеграция: возможности и пределы социальных инноваций / Ред.-сост. О.Б.Савинская, Е.В.Кочкина, Л.Н.Федорова. – СПб.: Алетея, 2004.
2. Марценюк Т. Українська політика – іменник нежіночого роду? // Критика. – Липень-серпень 2012. – Рік XVI, Число 7-8 (177-178). – С. 8-12. <http://ekmair.ukma.kiev.ua/handle/123456789/2017>
3. Права людини в Україні — 2013. Доповідь правозахисних організацій / За ред. Є. Ю. Захарова. / Українська Гельсінська спілка з прав людини. — Харків: Права людини, 2014. — 456 с. // <http://helsinki.org.ua/files/docs/1398017200.pdf>
4. Приходько О. Гендерна політика: від громадських рухів до державних стратегій (Розділ 12) // [Гендер для медій: підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей](#) / за ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. – К.: Критика, 2013. – С. 187-201.
5. Проект «Жінки у політиці» // <http://vybory2012.wcu-network.org.ua>
6. Участь жінок у політиці та процесі прийняття рішень в Україні. Стратегії впливу. – Київ, 2011. – Доступ: <http://www.osce.org/uk/odihr/85975>

Вітчизняне законодавство

1. Закон України № 5207-VI від 06.09.2012 «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». – <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>
2. Закон України № 3739-VI від 20.09.2011 «Про протидію торгівлі людьми». – <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3739-17>
3. Закон України № 2789-III від 15.10.2001 «Про попередження насильства в сім'ї». – <http://zakon4.rada.gov.ua/rada/show/2789-14>
4. Закон України № 2866-IV від 08.09.2005 «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». – <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.
5. Постанова Кабінету Міністрів України № 717 від 26.09.2013 «Про затвердження Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року». – <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/717-2013-%D0%BF>

6. Розпорядження Кабінету Міністрів України № 2154-р від 1.12.2010 «Про затвердження плану заходів з проведення Національної кампанії «Стоп насильству!» на період до 2015 року». – <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2154-2010-%D1%80>
7. Наказ Міністерства освіти і науки України №839 від 10.09.2009 «Про впровадження принципів гендерної рівності в освіту». – <http://osvita.ua/legislation/other/4849/>

Гендерна політика ЄС

1. European Institute for Gender Equality <http://eige.europa.eu/>
2. Roadmap for equality between women and men (2006-2010) / European Commission // http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_women_and_women/c10404_en.htm
3. Strategy for equality between women and men – 2010–2015 / European Commission // http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_women_and_women/em0037_en.htm

2.4. Поняття розмаїття і толерантності, недискримінаційна лексика.

За останні роки, зважаючи на проблему поширення ксенофобних проявів в Україні, сформувався певні ініціативи та проекти, які мають на меті попередження та подолання нетолерантного ставлення. Зокрема, частина ініціатив, які здійснюється переважно різними громадськими організаціями, відбуваються за підтримки міжнародної спільноти та міжнародного досвіду розв'язання проблеми ксенофобії та расизму.

Правозахисниці та правоохоронці вважають толерантність необхідною складовою демократичного суспільства. *«Що пов'язує розмаїття і демократію з толерантністю? Розмаїття людства сприяє розквіту толерантності від пасивного сприйняття до активної поваги, а демократія не дозволяє їй впасти в байдужість»*, вважає директорка Східно-Європейського інституту розвитку (CEIP) Мрідула Гош.

Поняття **«розмаїття» (diversity)**, яке також називають як «інклюзивність» (inclusivity) означає включеність різних соціальних груп і точок зору.

Актуальним залишається питання вживання толерантної лексики стосовно позначення різноманітних соціальних груп. Хоча усталених стандартів в Україні поки що не розроблено, доцільно пам'ятати, що мова (текст, коментарі) не повинна бути уже згадуваною «мовою ворожнечі», що є ознакою непрофесійності, нечутливості до розмаїття та дискримінації тих, проти кого вона спрямована.

Деякі ініціативи із протидії ксенофобії та дискримінації

- Міжнародна Амністія (Amnesty International) – всесвітній рух людей, котрі виступають на захист загально визнаних прав людини і повагу до них, який присутній також і в Україні.
- З 2007 року діє «Ініціатива Розмаїття» (співзасновниками якої є Управління Верховного Комісара ООН у справах біженців (УВКБ ООН) та Представництво Міжнародної організації з міграції (МОМ) в Україні) – мережа, що об'єднує понад 50 організацій, зацікавлених у популяризації ідей розмаїття та протидії різним формам нетерпимості, включаючи расизм і ксенофобію.
- У 1996 році Генеральна Асамблея ООН запропонувала щорічно 16 листопада відзначати Міжнародний день толерантності. У цей день міжнародна спільнота організовує низку заходів щоб привернути увагу до прав людини, наголошуючи на безумовній рівності усіх людей, незалежно від їхнього віросповідання, етнічної належності, кольору шкіри тощо.

Наслідком браку академічних знань про гендерну та недискримінаційну тематики є низка термінологічних і перекладацьких проблем. Наведу кілька порад стосовно називання певних соціальних груп:

- жінки і чоловіки – найбільш прийнятні назви; не слід вживати синоніми стереотипного характеру на зразок «представники сильної або слабкої статі» (що любляють робити особливо журналісти і журналістки); слово «жіночки» або «жіноцтво» теж видається не зовсім доцільним (особливо, якщо співставити із «чоловічками» і «чоловіцтвом»);
- гомосексуали (саме так перекладається «homosexual», натомість «гомосексуаліст» - дискримінаційний термін для гомосексуальних чоловіків, який апелює до радянського минулого, пов'язаного із криміналізацією гомосексуальної чоловічої поведінки); так само – гомосексуальність (а не гомосексуалізм); аббревіатура ЛГБТ спільнота розшифровується як лесбійки (а не лесб'янки), геї (інша прийнятна назва для гомосексуальних чоловіків), бісексуали і трансгендерні людини;
- циган (не дивлячись на самоназву) доцільно називати ромами, ромськими спільнотами чи громадами;
- на позначення етнічних меншин не слід вживати такі стереотипні вислови як «особи кавказької національності», натомість кавказці;
- наркозалежні (а не наркомани) або споживачі ін'єкційних наркотиків;
- жінки (правцівниці) комерційного сексу (а не повії).

Гендерно паритетна мова

Впровадження гендерно паритетної мови може відбуватися двома шляхами: або завдяки *стратегії фемінізації*, або завдяки *стратегії нейтралізації*. Приклади їх дії засвідчують мовні політики в англійській та німецькій мовах. Якщо англійська мова, позбавлена граматичної категорії роду, розвинула стратегію нейтралізації (*spokesperson*), то німецька навпаки зазнала серйозної фемінізації (*Frau KanzleRin, Kolleginnen und Kollegen, Laboranten und Laborantinnen*). Звідси напрошується висновок, що обрана стратегія може залежати від граматичної структури мови, зокрема, наявності чи відсутності в ній роду.

Як зазначає знаний соціолінгвіст, фахівець із мовного планування Дж. А. Фішман, «має бути зрозумілим той факт, що мовне планування є частиною загального процесу соціальних змін (соціального планування), як причина і/чи як наслідок».

Детальніше: Синчак О. За рівність мовну і позамовну // Журнал соціальної критики «Спільне». – 8 березня 2011 р. // <http://commons.com.ua/za-rivnist-movnu-i-pozamovnu/>

Дізнатися більше

1. Синчак О. За рівність мовну і позамовну // Журнал соціальної критики «Спільне». – 8 березня 2011 р. // <http://commons.com.ua/za-rivnist-movnu-i-pozamovnu/>
2. Стандарти недискримінаційної реклами за ознакою статі: українська практика та міжнародний досвід: монографія / І. Лилик, Л. Магдюк, М. Лилик, О. Грей, О. Давліканова, О. Суслова, Є. Ромат, С. Лерке, Т. Примак, за заг. ред. к.ен., доц. Лилик І.В. – К.: ТОВ «Видавничий Будинок «Аванпост-прим», 2011. – 88 с. // <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/09672.pdf>

Онлайн ресурси:

- Гендерна мапа України <http://gendermap.org.ua>
- Повага: сайт кампанії проти сексизму у політиці та ЗМІ: <http://povaha.org.ua/>
- Проект "Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками у вищих навчальних закладах" <http://www.leleka.sumdu.edu.ua/uk/>

Фейсбук спільноти:

- Жінки і політика <https://www.facebook.com/groups/politicalwomen/>
- Фемінізм УА <https://www.facebook.com/groups/feminism.ua/>
- ПОЛОВИНА МАЙДАНУ: Жіночий голос протесту <https://www.facebook.com/groups/255422234633303/>
- Инициативная группа "За феминизм" <https://www.facebook.com/groups/zafeminizm/>
- Women's Democracy Network <https://www.facebook.com/groups/80282440677/>
- Журнал соціальної критики «Спільне» <https://www.facebook.com/groups/commons/>
- Защита прав ромов Украины <https://www.facebook.com/groups/525760064148340/>
- ПРАВА ЛЮДИНИ /ПРАВА ЧЕЛОВЕКА <https://www.facebook.com/groups/128168904036971/>

Розділ 3. Принцип гендерної рівності і недискримінації у процедурах аналізу політики і документах організацій

3.1. Важливість знання гендерної та андискримінаційної тематик для пояснення соціальних проблем

Чому експерткам і експертам слід знати гендерну та антидискримінаційну тематику?

- Фаховий підхід до роботи
- Важливість професійного вживання термінології, чутливої (толерантної) лексики
- Критичний аналіз оточуючої реальності
- Можливість змінювати ситуацію в країні

ПРОФЕСІЙНІСТЬ І КРИТИЧНІСТЬ – важливі риси аналітичного підходу

Фахівці сфери соціальної роботи визнають, що нерівні гендерні відносини між людьми пояснюють виникнення багатьох соціальних проблем. Гендерна чутливість допомагає фахівцям і фахівчиням соціальної сфери проваджувати відповідні програми та проекти, які максимально ефективно досягають результативності задля успішної адаптації людини до соціуму¹².

Важливо критично ставитися до інституту освіти і намагатися аналізувати його відповідно до гендерного підходу. Експертки і експерти із так званої критичної освіти звертаються до поняття «прихованого навчального плану» - неформальних аспектів освіти, які конструюють і підтримують різного роду нерівності (у тому числі, і гендерну), а також стереотипи.

Успішні приклади різного роду політик забезпечення гендерної рівності, зокрема, у робочому середовищі, можуть допомогти зрозуміти важливість проблематики. Існують різні підходи до впровадження гендерної рівності. Не всі стосуються покарання або

¹² Гендерний підхід у наданні послуг ЛЖВ: Посібник з питань використання гендерних підходів у наданні послуг людям, які живуть з ВІЛ/СНІДом, призначений для фахівців сфери соціальної роботи, представників державних та неурядових організацій. – К.: Інжиніринг, 2011. – С. 5.

засудження дискримінації. Доволі дієвий підхід – поширення так званих кращих практик, тобто, метод «пряника» (на противагу методу «батога»).

Прихований навчальний план: гендерні аспекти освіти та виховання

Знання, здобуте під час навчання, виходить далеко за межі явних чи формальних змістів освіти й виховання. Ставлення педагогинь і педагогів, соціальна взаємодія з однолітками, оформлення навчального простору так само формують досвід учнівства чи студентства, що в подальшому слугуватиме основою для їхньої гендерної поведінки та суспільних норм.

- Яким чином навчальні інститути, як-то дитячий садок, школа, університет, формують гендерні відносини, норми поведінки та стереотипи?
- Якими є гендерні повідомлення між рядків у наших підручниках?
- Яким є гендерний поділ на уроках трудового навчання та різні спортивні нормативи у школі?
- У чому суть гендерних стереотипів щодо гуманітарних і технічних наук?
- Якими є стратегії успішності учнів та учениць, студентів та студенток?

Ці та інші запитання можливі у результаті детальнішого гендерного аналізу **інституту освіти** загалом і навчальних закладів зокрема

Детальніше

1. [В пошуках гендерного виховання : метод. посібник](#) / О. Андрусик, Н. Водолажская, А. Ефимцева и др. ; под ред. О. Андрусик и О. Марущенко. — Харьков : Золотые страницы, 2013. — 144 с.
2. Кімел М. Гендерована навчальна аудиторія // Гендероване суспільство. – К.: Сфера, 2003. – С. 230-264.
3. Марущенко О., Плахотнік О. [Гендерні шкільні історії](#). – Харків: Монограф, 2012. – 88 с.
4. Плахотнік О. Гендерова освіта: як навчальні заклади перетворюють дітей у дівчат і хлопців (Розділ 8) // Гендер для медій: підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей / за ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. – К.: Критика, 2013. – С. 135-150.
5. Ярская-Смирнова Е. Гендерная социализация в системе образования: скрытый учебный план // Одежда для Адама и Евы. М., 2001. – С. 93-110.

Успіх будь-якого підприємства залежить від збалансованості команди

Конкурс для українських компаній «Рівні можливості: найкращий роботодавець», фінансований ЄС, проходив в Україні двічі у 2010 і 2011 роках і визначив найкращих роботодавців України у створенні рівних можливостей для чоловіків і жінок на робочому місці.

Контекст

Найчастіше роботодавці не хочуть мати справу із молодими жінками, із жінками, у яких є маленька дитина. «Ви заміжня?», «Ви маєте (плануєте мати) дітей?»... Подібні питання – не рідкість на співбесідах роботодавців із кандидатками. Водночас чоловіків ніколи не запитують на співбесіді, чи планують ті одружитися або заводити сім'ю.

- Заробіток жінок на 30% менший від середньостатистичного у чоловіків.
- 86% топ-менеджерів в українських компаніях – чоловіки, а 40% роботодавців

підтверджують, що у чоловіків більше шансів отримати керівну посаду.

- Такі практики як гнучкий робочий графік або дистанційна робота існують у менш ніж 20% компаній // www.hh.ua.

Задачі проекту

- Підтримка зусиль українських підприємств у протидії дискримінації за ознакою статі.
- Покращення розуміння питань гендерної рівності на робочому місці.
- Демонстрація успішних прикладів українських підприємств у забезпеченні рівних можливостей і поштовх для інших наслідувати їх приклад.

Результати

- Понад 150 українських підприємств взяли участь у конкурсі «Рівні можливості: найкращий роботодавець».
- Серед існуючих практик забезпечення рівності співробітниць і співробітників, які продемонстрували компанії: 5 вільних годин на тиждень для співробітниць і співробітників з дітьми, кімнати матері та дитини, можливість перебування з дитиною на робочому місці, безвідсотковий кредит для лікування дитини та сприяння влаштуванню у дитячі заклади, дистанційна робота чи гнучкий робочий графік, квоти для представлення жінок у керівництві компаній.
- Такою передовою практикою тепер діляться із ширшою аудиторією, нарощуючи потенціал для натхнення інших українських підприємств.

Приклади

Працівниці і працівники **Британської Ради в Україні**, яка отримала звання «Найкраще підприємство для родини» в 2010 та 2011 роках, мають змогу працювати в гнучкому робочому режимі. Ця організація також відмовилась від понаднормових годин роботи. Окрім того, в організації започатковано «День Дитини», коли у передріздвяний період діти співробітниць і співробітників мають змогу провести півдня на робочому місці батьків. У випадку серйозного захворювання дитини співробітницям і співробітникам Британської Ради в Україні може бути надана безвідсоткова позика на витрати, пов'язані з послугами у сфері охорони здоров'я.

Інша компанія-переможниця – **Ernst & Young – Україна** – після проведення опитування співробітниць впровадила програму для молодих мам, одним із елементів якої стала «мамина година» - додаткова вільна година на день, яку можна використати окремо чи об'єднати час за кілька днів.

Партнери ЄС: Міжнародна організація праці, Міністерство соціальної політики України, Конфедерація роботодавців України

Рівність жінок та чоловіків у світі праці: найкращі практики

Мережеві проекти для підтримки жінок	
Європейська мережа жінок-послів підприємництва ¹³	Створена в 2009 році і наразі налічує 270 учасниць із 22 країн. Мережа передбачає менторську підтримку для жінок у підприємстві, передбачає можливість налагодити зв'язки, мережі та перейняти досвід інших жінок у підприємницькій діяльності.

¹³ European Network of Female Entrepreneurship Ambassadors http://www.enterprise-europe-network.ec.europa.eu/index_en.htm

Жіночий клуб Європейської Бізнес Асоціації	Можливість залучення жінок, які є членами Європейської Бізнес Асоціації. до спілкування, взаємопідтримки та обміну досвідом. У клубі впроваджено практику так званої «успішної історії», коли самі жінки розповідають про свої успіхи як в роботі, так і соціальній сфері, сім'ї.
Клуб «Відкриваючи вікна» для жінок-професіоналок¹⁴⁾	Ініціатива компанії Майкрософт для обміну досвідом та новими ідеями серед жінок, які працюють у сфері управління. Формат зустрічей: бізнес-сніданки, які стосуються різноманітних тем (інновації у житті жінок, розвиток соціальних мереж, розвиток міжнародної кар'єри для жінок, баланс роботи та сімейного життя). Ініціативи клубу: залучення успішних жінок до менторства, програма виховання молодих жінок-лідерок.
Гнучкий графік роботи – можливості та перспективи¹⁵⁾	
85 %	опитаних працівників із країн Європи (Франції, Німеччини, Італії, Іспанії, Великобританії) та Росії вважають, що гнучкий графік роботи надає можливість створити нові робочі місця, утримує людей на роботі та повертає працівників на робочі місця
94%	працівників хотіли б мати гнучкий графік роботи
78%	працюючих європейців готові змінити роботу в обмін на гнучкі умови праці
17%	європейських і російських компаній надають можливість усім співробітникам працювати за гнучким графіком
30%	топ-менеджерів вважають, що гнучкі умови праці співробітників і технології, які їх забезпечують, дозволять їх компаніям бути більш конкурентноздатними на міжнародному рівні
(Не)рівність між жінками і чоловіками	
15% і 25%	Розрив у оплаті праці між чоловіками і жінками у державному і приватному секторах був серед 27 країн-членів ЄС в 2005 р. ¹⁶⁾
Різниця в оплаті праці чоловіків і жінок¹⁷⁾	У країнах ЄС становить більше 25% в Естонії і Австрії, 20% - у Словаччині, Нідерландах, Великій Британії, Чехії, Німеччині, Кіпрі; менше 10% - у Польщі, Бельгії, Словенії, Мальті
59%	Випускниць університетів Європейського Союзу – це жінки
1/3 жінок у порівнянні з лише	у країнах ЄС працює неповний робочий день

¹⁴⁾ <http://www.microsoft.com/ukraine/news/issues/2010/12/opening-windows.msp>

¹⁵⁾ Flexible Working 2009. Незалежне маркетингове дослідження, проведене на замовлення Avaya <http://www.avaya.com/uk/resource/assets/premiumcontent/flexibleworking.pdf>

Отсутствие у сотрудников возможности работать по гибкому графику - угроза стабильности бизнеса <http://www.hr-portal.ru/article/otsutstvie-u-sotrudnikov-vozmozhnosti-rabotat-po-gibkomu-grafiku-ugroza-stabilnosti-biznesa>

¹⁶⁾ http://www.csreurope.org/pages/en/equality_between_men_and_women.html

¹⁷⁾ Дані взято із Report on equality between women and men — 2010, р. 18 // ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4613&langId=en

1/10 чоловіків	
10% жінок	серед керівного менеджменту 50 провідних європейських компаній ¹⁸
12 %	директорів компаній FTSE 100 – жінки, хоча це удвічі більше, ніж було у 2000 році
Найкращі практики забезпечення гендерної рівності на роботі	
Політика рівних можливостей та розмаїття у Британській Раді	37,5 робочих годин на тиждень, декретна відпустка та відпустка для батька новонародженої дитини, особлива відпустка для навчання, гнучкий графік роботи або тимчасова зайнятість або скорочений робочий тиждень, залучення дітей співробітників до корпоративних заходів
Ernst & Young Україна, з 2010 року - нові аспекти програми підтримки матерів	можливість жінкам із дітьми до 14 років використати одну годину протягом робочого дня (п'ять годин на тиждень) на свій розсуд (наприклад, на розв'язання поточних справ, пов'язаних із сім'єю і дітьми); гнучкий робочий графік для мам, які працюють; додаткові повністю оплачувані 5 днів у зв'язку із відсутністю на роботі через хворобу дитини тощо.
Майкрософт Україна	Баланс між життям і роботою (гнучкий графік роботи, можливість роботи з дому тощо). В результаті у компанії жінки становлять 35.6%, що є досить високим показником у порівнянні із світовими стандартами 20-30% жінок у сфері інформаційних технологій
Найкращі світові практики	
Європейський стандарт гендерної рівності¹⁹	Створена фондом «Arbopus» під патронажем Європейської Комісії, ця відзнака – перший Європейський стандарт з рівності в світі праці, мета якої - створення по всій Європі спільної культури, яка була б націлена на просування рівності чоловіків і жінок в світі. В 2011 р. відзнакою було нагороджено « Mobistar » та групу « France Telecom-Orange »
Німецька компанія Deutsche Telekom²⁰	В 2010 р. запровадила 35% квоту задля збільшення кількості жінок-менеджерок. Мета квотування – надати можливість талановитим працівникам незалежно від статі реалізуватися у професійному житті. Окрім того, 60% випускниць університетських програм із сфери бізнесу – жінки, які повинні мати можливість самореалізації.
Італійська компанія Telecom Italia²¹	Разом з іншими італійськими компаніями взяла участь у Лабораторії з рівних можливостей, розробивши в 2008 р. посібник «Практикуючи гендерну рівність у кар'єрах»

¹⁸ Дані з Practicing Gender Equality in Careers. A way to change based on practical company experience. – Italy: Sodalitas, 2008. - P. 7 //

http://www.csreurope.org/data/files/toolbox/Equality_practising_gender_equality_in_careers.pdf

¹⁹ http://corporate.mobistar.be/go/en/media_center/news/news_details.cfm?news_id=209

²⁰ <http://www.techeye.net/business/deutsche-telekom-boosts-gender-equality>

²¹ [http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/AttachmentsByTitle/web_GenderReporting_giuseppini/\\$FILE/giuseppini.html](http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/AttachmentsByTitle/web_GenderReporting_giuseppini/$FILE/giuseppini.html)

Робоча група на «Жінки лідерських позиціях» ²²	Започаткувала компанія Sony в 2005 р. задля впровадження інноваційних засобів щодо поширення гендерного розмаїття у компаніях. До складу робочої групи увійшли такі компанії як Sony, Canon, Groupe Danone, DaimlerChrysler Financial Services, IBM, Intel, Janssen Pharmaceutica, Microsoft, STMicroelectronics, TNT, Toyota, Vattenfall
У Данії в 2007 році ²³	Міністр із гендерної рівності та Конфедерація данських промисловців започаткували групу із десяти послів із гендерної рівності у менеджменті , мета діяльності яких – збільшення кількості жінок у керівництві державних і приватних компаній.
В Ісландії у 2000 році ²⁴	Був прийнятий Закон про батьківську відпустку , який надає можливість як жінкам, так і чоловікам поєднувати сімейні обов'язки і роботу після народження дитини. В результаті 90% татів беруть виділені спеціально для них 97 днів відпустки, аби провести перші дні дитини разом з нею.

Дізнатися більше

1. Вітчизняний та зарубіжний досвід навчання гендерному спрямуванню: анотована бібліографія та навчальні матеріали / уклад. Скорик М. – Режим доступу: http://net.cbie.ca/projects/Data%5Ccd%20010-Lviv-Gender-Report-Best-GBA-Training_UKR.pdf
2. Впровадження гендерних підходів в діяльність державних органів влади, місцевого самоврядування та громадських організацій (Навчально-методичний посібник) . - Укладач: Артеменко Л.М. - Чернігів, 2008. – 54 с.
3. Гендерний підхід у наданні послуг ЛЖВ: Посібник з питань використання гендерних підходів у наданні послуг людям, які живуть з ВІЛ/СНІДом, призначений для фахівців сфери соціальної роботи, представників державних та неурядових організацій. – К.: Інжиніринг, 2011. – 48 с.
4. Вітчизняний та зарубіжний досвід навчання гендерному спрямуванню: анотована бібліографія та навчальні матеріали / уклад. Скорик М. – Режим доступу: http://net.cbie.ca/projects/Data%5Ccd%20010-Lviv-Gender-Report-Best-GBA-Training_UKR.pdf
5. Впровадження гендерних підходів в діяльність державних органів влади, місцевого самоврядування та громадських організацій (Навчально-методичний посібник) . - Укладач: Артеменко Л.М. - Чернігів, 2008. – 54 с.
6. Гендерний підхід у наданні послуг ЛЖВ: Посібник з питань використання гендерних підходів у наданні послуг людям, які живуть з ВІЛ/СНІДом, призначений для фахівців сфери соціальної роботи, представників державних та неурядових організацій. – К.: Інжиніринг, 2011. – 48 с.
7. Дорожкіна І.В., Ковальчук В.В. Інформаційно-практичний посібник “Гендерна політика в місцевих громадах” // Чернігівська обласна організація Співки жінок України. - Чернігів, 2010. – 56 с.

²² <http://www.csreurope.org/pages/en/wilp.html>

²³ Детальніше MENDING INEQUALITIES – Men and Gender Equality in the OSCE Region, p. 55-56 // <http://www.osce.org/gender/80978>

²⁴ Детальніше <http://www.gender.is/D10/ Files/parentalleave.pdf>

8. Іваніна Т. Гендерні аспекти бюджетування на місцевому рівні: практичний посібник. – К., 2012. – Режим доступу: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/09511.pdf>
9. Карбовська Н., Литвинова Т., Магдюк Л. Інструменти інтегрування концепції гендерної рівності в роботі органів місцевої влади. – К.: 2010. uwf.kiev.ua/files/gender_manual.pdf
10. European Roma Rights Centre and the International Charitable Organization Roma Women Fund “Chiricli” (2010) “Written comments of the European Roma Rights Centre and the International Charitable Organization Roma Women Fund “Chiricli” Concerning the Republic Of Ukraine For consideration by the CEDAW at its 45th session”, CEDAW Committee, Geneva // http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/ngos/ERRC_Ukraine45.pdf
11. JUMP offers women practical tools to help them achieve their professional and personal aspirations, and supports organisations that wish to promote better gender balance within their management <http://www.jump.eu.com/>
12. Reconciliation between work, private and family life in the European Union, Eurostat, 2009 // http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-78-09-908/EN/KS-78-09-908-EN.PDF

3.2. Методологія гендерного та антидискримінаційного аналізу державних політик

Постійно існує потреба у дослідженнях, які передбачають так званий гендерний підхід в аналізі ситуації. **Гендерний підхід** – це підхід, що базується на урахуванні різних потреб та ситуацій, в яких опиняються жінки та чоловіки через свої соціальні ролі.

Комплексний гендерний підхід (зокрема, у стратегічному плануванні) або **гендерний аналіз** – це процес забезпечення того, що жінки та чоловіки та інші соціальні групи матимуть однаковий доступ до контролю ресурсів, переваг розвитку та прийняття рішень на усіх етапах процесу стратегічного планування.

Це методологія включення суспільних інтересів і думок різних соціальних груп, врахування **критерію розмаїття**, вихід за межі усталених стереотипів. Ось наочний приклад врахування думок однієї із соціальних груп – жінок (див. Таблицю 2).

Відповідно до визначення ООН, **гендерний підхід** – це процес оцінювання того, які наслідки матиме для жінок і чоловіків здійснення будь-якого планованого заходу, включаючи впровадження законодавства, стратегічної політики та програм в усіх сферах і на всіх рівнях.

Виділяють такі **механізми** реалізації гендерного підходу як:

- Інформація про гендерні питання (гендерно-чутлива або сегрегована за статтю статистика, так звані «гендерні портрети» населення України та областей, соціологічні дослідження);

- Гендерний аналіз (аналіз, що базується на врахуванні гендерних питань – це процес, який дає оцінку різних впливів напрямків політики, програм та законодавства на жінок і чоловіків);
- Гендерний паритет в державному управлінні;
- Гендерна освіта державних службовців.

Таблиця 2. Гендерний або недискримінаційний аналіз: кейс стаді²⁵

Висновки, які ґрунтуються на стереотипних уявленнях	Аналіз з урахуванням потреб жінок і чоловіків села Щасливого
<p>Кількість жінок, присутніх на зустрічі, була незначна, тому що:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Жінки не цікавляться питаннями утилізації відходів та забезпечення водою. 2. Жінки не володіють знаннями щодо утилізації відходів та забезпечення водою. 3. Супроти жінок чоловіки краще приймають рішення і вони лідери в питаннях утилізації відходів та забезпечення водою. Низький відсоток участі жінок на цій зустрічі не матиме негативних наслідків, бо вони у будь-якому випадку відчують позитивний вплив прийнятих рішень. 	<p>У селі Щасливому в основному жінки відповідають за питання утилізації відходів та забезпечення водою, тому слід з'ясувати чому був такий низький відсоток їх від учасників зустрічі, зокрема:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Чи могли жінки бути присутніми на зустрічі тоді, коли її проводили? 2. Чи було відомо жінкам про цю зустріч? 3. Чи не усуваються (регулярно) жінки з процесу прийняття рішень на рівні громади? Оскільки в основному жінки пов'язані з питаннями утилізації відходів та забезпеченням водою, низька їхня участь призведе до прийняття недостатньо ефективних рішень, які можуть мати негативний екологічний та соціальний ефекти.

Серед простих, але ефективних методологій **гендерного аналізу** втілення цінності гендерної рівності на державному рівні виділять так званий **«3 Р метод»²⁶**. Цей метод було розроблено у Швеції для гендерного аналізу місцевих проектів. Однак, досить швидко він набув розповсюдження як метод аналізу діяльності організацій і програм. Метод ґрунтується на фактах та інформації стосовно становища чоловіків і жінок у певній ситуації, даючи відповіді на запитання: *Хто і що саме отримує та в які терміни?*

Отже, «3 Р» включають:

²⁵ Кейс взято з: Оцінювання соціально-гендерного впливу стратегій, програм і проектів регіонального розвитку : практ. посіб. / М. Колодій та ін.; за ред. І. Санжаровського. — К.: К.І.С., 2012. — С. 18.

²⁶ Analyzing Gender. Women and Men in Development. – Stockholm: SIDA, 2003. – P. 8.

«1 Р» – **репрезентація** (відповідь на запитання «Хто?», яка вимірюється кількістю жінок і чоловіків, які представлені на різних рівнях в тій чи іншій організації, чи які беруть участь у процесі прийняття рішень);

«2 Р» – **ресурси** (відповідь на запитання «Що?», яка вимірюється перерозподілом фондів, часу, інформації, простору між чоловіками і жінками);

«3 Р» – **реальності** (відповідь на запитання «Які умови?», яка ґрунтується на основі дослідження цінностей, норм та стереотипів, які спричиняють нерівність між чоловіками і жінками).

Канадський досвід упровадження гендерно-чутливої методології аналізу державної політики пропонує більш розлогий алгоритм – аж вісім кроків гендерного аналізу (див. Таблицю 3).

Таблиця 3. Упровадження гендерної чутливої та недискримінаційної методології: 8 кроків гендерного аналізу (канадський досвід)²⁷

№	Назва	Зміст (приклади запитань для постановки на кожному кроці аналізу)
1	Визначення, окреслення, уточнення питання	У чому суть та джерело проблеми, хто наголошує на необхідності її вирішення? Яким є ставлення суспільства до цієї проблеми, думки різних соціальних груп, громадських організацій та науковців? Яким є рівень участі жінок і чоловіків у процесі визначення проблеми?
2	Визначення очікуваних результатів	Які результати і для кого прагне досягти влада? На чому базуються ці пріоритети? Чи удосконалення законодавства є найкращим засобом для досягнення очікуваного результату? Чи відповідають очікувані результати іншим цілям чи напрямкам політики даного органу? Якими є індикатори (показники) результату вирішення проблеми? Які гендеровані чинники можуть чинити вплив на результати?
3	Визначення інформації та консультаційної бази даних	Що необхідно знати про проблему? Чи існують гендерно-чутливі дані про цю проблему? Де і яким чином їх отримати? З ким доцільно проконсультуватися, аби отримати цю інформацію (наприклад, із жіночими НДО)?
4	Проведення	Якими є дослідницькі питання, методологія?

²⁷ Взято з: першоджерело Gender-based analysis: a guide for policy-making. Status of Women Canada, 1998; модифікований переклад на російську: Шведова Н.А. Гендерный анализ: руководство по разработке стратегии, Министерство по делам женщин Канады // <http://www.owl.ru/win/books/easygender/add1.html>

	дослідження	Як зробити дослідження гендерно-чутливим? Як включити гендер або розмаїття як аналітичний інструмент аналізу?
5	Розвиток та аналіз варіантів	Яким чином визначаються варіанти результатів на основі даних дослідження? Чи варіанти відповідають очікуваним результатам, що були попередньо визначені (на кроці 2)? Чи цінності суспільства або гендерні стереотипи обмежують кількість варіантів? Яким чином кожен із варіантів сприяє або ні існуючим напрямкам політики, програмам чи законодавству? Фактори, які позитивно чи негативно впливатимуть на виконання кожного варіанту? Ресурси, які необхідно залучити до виконання кожного варіанту, включно з людськими?
6	Пошук рішень та вироблення рекомендацій	Кого залучать до вибору певного варіанту? Які основні припущення і цінності містяться у рекомендованому варіанті? Чи рекомендований варіант і прийняте рішення не містять ризиків та обмежень (економічних, соціальних, культурних тощо)? Чи є необхідність подальших консультацій щодо рекомендованого варіанту? Чи існують фактори (фінансові, урядові, політичні пріоритети, інші напрямки політики, сучасна громадська думка, урядові зобов'язання і т.п.), які перешкоджають використанню рекомендації?
7	Поширення інформації	Яким є зміст повідомлення? Кому ми хочемо донести інформацію? Яке найважливіше повідомлення має бути донесене до кожної аудиторії, соціальної групи? Які інформаційні стратегії будуть більш доступними для жінок, а які – для чоловіків? Участь і внесок жінок і чоловіків у процес аналізу має визнаватися і оприлюднюватися; У повідомленнях слід уникати мови ворожнечі та стереотипних суджень
8	Оцінка якості аналізу	Беручи до уваги питання інтеграції гендерних проблем у аналізі: Якими є гендерні аспекти політики і політичних пріоритетів діяльності певних органів державної влади? Чи рекомендований варіант підтримуватиме гендерну рівність та недискримінацію, сприятиме розмаїттю, залученню різних соціальних груп?

Вісім кроків іноді модифікують аж у десять, як-от **Десять кроків впровадження гендерного підходу у процес прийняття стратегічних рішень**²⁸:

²⁸ Проект стратегічного плану розвитку с. Іванів Калинівського району Вінницької області на період до 2018 року. – ВООГО «Відкрите суспільство», 2011. – С. 30-32 // <http://www.opensociety-vin.org/#!-/c16e4>;

Крок 1. Гендерний підхід до складу учасників (Хто розробляє та приймає рішення?)

Крок 2. Врахування гендерного підходу під час розробки плану дій (в чому суть питання?)

Крок 3. На шляху до гендерної рівності: яка Ваша мета (Що хоче досягти громада? Чи будуть задоволені практичні потреби як чоловіків, так і жінок в результаті досягнення цієї мети?)

Крок 4. Відображення ситуації: якою інформацією Ви володієте (Який буде різний вплив даної ініціативи на чоловіків та жінок, різні національні групи тощо?)

Крок 5. Уточнення проблеми: дослідження та аналіз

Крок 6. Прийняття рішень про подальшу діяльність: розробка конкретних заходів і бюджету.

Крок 7. Аргументуючи підхід: стаття має значення (Чому цим необхідно займатись?)

Крок 8. Моніторинг: постійний гендерно чутливий нагляд за перебігом подій (Чи однаковою мірою чоловіки та жінки беруть участь у процесі прийняття рішень? Чи існують постійні стимули для прийняття до уваги гендерного аспекту?)

Крок 9. Оцінка тощо, що ми досягли (перебігу роботи, короткострокового результату, досягнення довгострокового результату, впливу на ситуацію)

Крок 10. Гендерний підхід до комунікації (Ефективна стратегія взаємодії між учасниками і учасницями процесу, підвищення поінформованості, обмін позитивним досвідом).

Вважається, що гендерний підхід забезпечує справедливість і рівність, підвищує рівень довіри до влади, ефективність і сталість розвитку, підтримку міжнародних організацій, сприяє ланцюговій реакції покращення якості життя громади.

Існують також практичні напрацювання стосовно сфер і критеріїв якісної оцінки результатів виконання муніципальних цільових програм щодо забезпечення рівності жінок та чоловіків²⁹.

10 кроків щодо включення гендерного виміру в процес розробки та реалізації проектів, програми та стратегій // Практичний посібник «Стратегічне планування розвитку громади». – Вінниця: ВООГО «Відкрите суспільство», 2011. – С. 30-32 // http://media.wix.com/ugd/ee4e14_09fdbea6b53e615da4e7c2e64c4a876c.pdf

²⁹ До сталого розвитку через участь жінок: Гендерний профіль м. Вінниці та Моніторинг рівня комфорту проживання жінок у м. Вінниця, Проект «Місцевий економічний розвиток міст України» здійснюється

Певні аспекти аналізу державної політики передбачають безпосереднє звернення до гендерної тематики. Наприклад, актуальним залишається в Україні питання так званої «позитивної дискримінації» чи «підтримувальних дій» - йдеться в першу чергу про гендерні квоти. Україна серед основних проблемних сфер і рекомендацій стосовно покращення становища жінок отримала зауваження з приводу «недостатньої представленості жінок на вищих рівнях у ряді сфер діяльності суспільства і неприйняття заходів з боротьби з дискримінацією, таких, як запровадження квот та інші тимчасові спеціальні заходи»³⁰. На сьогоднішній день гендерні квоти є доволі поширеними заходами політики позитивних дій багатьох країн світу³¹.

Натомість Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” (2005) передбачає необхідність представництва жінок і чоловіків без зазначення будь-яких механізмів його досягнення, зокрема квот. Дане питання було найбільш суперечливим протягом дискусій у процесі прийняття Закону. Низка попередніх законопроектів була відхилена частково через пропозицію про конкретну 30% квоту.

Визначають три основні механізми збільшення кількості жінок у політиці, які можуть використовуватися політичними партіями:

- **Риторика.** Вона полягає у тому, що політичні актори постійно наголошують на тому, що важливо залучати більше жінок у політику, сприяти рівності статей.
- **Позитивні дії.** Проведення навчання для жінок, спеціальних курсів, семінарів, тренінгів. Організація окремих жіночих фракцій у політичних партіях. Забезпечення фінансової допомоги для кандидаток під час виборів, зокрема створення фондів фінансової допомоги.
- **Позитивна дискримінація.** Виділення резервованих для жінок місць у органах влади, квоти для жінок у списках кандидатів від партій під час виборів, у виборних органах влади.

Гендерні підходи у міжнародних проектах

У 2012-2013 рр. Програма «ООН Жінки» в Україні провела гендерний аналіз офіційної допомоги для розвитку, яка надається Україні. Було визначено, що гендерні підходи

Федерацією канадських муніципалітетів у партнерстві з Асоціацією міст України за фінансової підтримки Уряду Канади. – С. 25-27 // http://media.wix.com/ugd/ee4e14_33309a38425245bbac38c35baa767a65.pdf

³⁰ Підсумкові зауваження Комітету з ліквідації дискримінації відносно жінок (18 січня — 5 лютого 2010 року) // Міністерство у справах сім’ї, молоді і спорту // http://www.kmu.gov.ua/sport/control/uk/publish/article?art_id=113569&cat_id=112784

³¹ Список країн, які запровадили квоти див. у дослідницькому проекті «Global Database of Quotas for Women, A Joint Project of International IDEA and Stockholm University» // <http://www.quotaproject.org/>

включені до 9,8% з 244 офіційно зареєстрованих проектів допомоги (станом на 2012 р.). 12 з 33 міжнародних та громадських установ, стосовно яких було проведено аналіз, мали окремі проекти із досягнення гендерної рівності, а три агентства виділяють певну частку бюджету кожного свого проекту на сприяння гендерній рівності: Канадське агентство міжнародного розвитку – до 10%, Агентство міжнародного розвитку США – 3%, Швейцарське бюро співробітництва – від 1-2 до 12%.

Взято з: Україна. Національний огляд виконання Пекінської декларації та Платформи дій (1995 р.) та заключних документів двадцять третьої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН (2000 р.) у контексті двадцятої річниці четвертої Всесвітньої конференції зі становища жінок та ухвалення Пекінської декларації та Платформи дій у 2015 р. Квітень 2014 р.

Дізнатися більше

1. 10 кроків щодо включення гендерного виміру в процес розробки та реалізації проектів, програми та стратегій // Практичний посібник «Стратегічне планування розвитку громади». – Вінниця: ВООГО «Відкрите суспільство», 2011. – С. 30-32 // http://media.wix.com/ugd/ee4e14_09fdbea6b53e615da4e7c2e64c4a876c.pdf
2. Впровадження гендерних підходів у діяльність органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування: Практикум / Н.В. Грицяк, О.І. Кулачек, Т.Е. Василевська, В.В. Близнюк; За заг. ред. І.В. Розпутенка – К.: Вид-во “К.І.С.”, 2003. – 100 с.
3. Гендерні аспекти державної служби: Монографія / М. Пірен, Н. Грицяк, Т. Василевська, О. Іваницька; За заг. ред. Б. Кравченка. - К.: Вид-во Соломії Павличко “Основи”, 2002. - 335 с.
4. Грицяк Н.В. Гендерні підходи у теорії та практиці державного управління //Вісник державної служби України. - 2003. - № 4. – С. 71-76.
5. До сталого розвитку через участь жінок: Гендерний профіль м. Вінниці та Моніторинг рівня комфорту проживання жінок у м. Вінниця, Проект «Місцевий економічний розвиток міст України» здійснюється Федерацією канадських муніципалітетів у партнерстві з Асоціацією міст України за фінансової підтримки Уряду Канади. – С. 25-27 // http://media.wix.com/ugd/ee4e14_33309a38425245bbac38c35baa767a65.pdf
6. [Запобігання та протидія дискримінації: кращі практики та поради / навчальний посібник](#) [Переклад з англ. О. Свєрдлової, ред. І. Федорович]. - Кам'янець-Подільський, 2014. – 74 с.
7. Левченко К.Б. До методології проведення гендерної експертизи українського законодавства // Форум права. -2008. -№ 1. –С.285-295 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2008-1/08lkbeuz.pdf>
8. Оцінювання соціально-гендерного впливу стратегій, програм і проектів регіонального розвитку : практ. посіб. / М. Колодій та ін.; за ред. І. Санжаровського. — К. : К.І.С., 2012. http://www.rgd.org.ua/books/Ocinyvanya%20sots_gend_vplivu%20WEB.pdf
9. Проект стратегічного плану розвитку с. Іванів Калинівського району Вінницької області на період до 2018 року. – ВООГО «Відкрите суспільство», 2011. – С. 30-32 // <http://www.opensociety-vin.org/#!/c16e4>

10. Соціальна справедливість та гендерна рівність у проекті // Навички для працевлаштування <http://siast.org.ua/uk/projects/dmstp/socialna-spravedlyvist-ta-genderna-rivnist-u-proekti>

11. Gender Analysis Toolkit, Office for Women, 2009. <http://www.communities.qld.gov.au/resources/communityservices/women/resources/gender-analysis/gender-analysis-toolkit.pdf>

3.3. Приклади засад недискримінації і гендерної рівності у документах організацій.

Реалізація принципу гендерної рівності та недискримінації повинна здійснюватися не лише на рівні державного управління, а й на інших рівнях. Зокрема, передбачається інтегрування гендерних питань у політику організацій та визначення відповідних процедур, які би унеможливили дискримінацію та сприяли би рівному доступу жінок і чоловіків до ресурсів та влади. Подібні організаційні політики слід зазначати у такому документі, як Етичний код організації.

Наприклад, пропоную кілька варіантів формулювань недискримінаційних політик для Етичного коду організації (окрім того, дивіться Додаток А):

«Беручи до уваги Конституцію України і Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок», організація (*назва організації*) зобов'язується дотримуватимуся принципів гендерної рівності та загалом недискримінації у своїй діяльності. Працівникам і працівницям, експертам і експерткам, партнерам і партнеркам організації надаватимуться рівні можливості із у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці незалежно від статі, віку, етнічної та релігійної приналежності, сексуальної орієнтації, регіону походження, стану здоров'я»³².

«Організація визначає гендерну рівність та політики розмаїття за цінність і прагне втілювати їх на власному організаційному рівні.»

«Організація зобов'язується створювати умови праці, які дозволяли б жінкам і чоловікам³³ здійснювати трудову діяльність на рівній основі, забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками, здійснювати

³² В ідеалі добре вказувати усі можливі дискримінаційні ознаки, але також можна послугоувати логікою доцільності.

³³ Можна доповнити більшим переліком різних соціальних груп.

рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці, вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань.»

«Організація ставить за мету формування гендерно-збалансованого кадрового резерву. Для жінок та чоловіків планується створити однакові умови для реалізації їх права на працю, надаватиметься можливість брати участь у навчанні та підвищенні кваліфікації³⁴ відповідно до потреб. Організація проводитиме постійно тренінги для ознайомлення правцівників і працівниць із їхніми трудовими правами і антидискримінаційною політикою, покликаною попереджувати сексуальні домагання і мову ворожнечі у робочому середовищі».

Окрім того, доцільно розглянути антидискримінаційні політики та забезпечення гендерної рівності на прикладі певних організацій. Як провідна організація Великобританії, що займається культурними відносинами, Британська Рада послідовно застосовує політику рівних можливостей у всіх аспектах своєї діяльності³⁵.

Політика рівних можливостей передбачає захист людей від невиправданої дискримінації та неупереджене ставлення до певних соціальних груп. Мета цієї політики — чесне та справедливе ставлення до усіх людей та усунення проявів дискримінації, створення можливостей для їхньої повноцінної участі в житті суспільства та у працевлаштуванні.

Політика розмаїття покликана демонструвати відмінності та подібності між людьми, створювати робочі середовища, які цінують ці відмінності та вміють використовувати їх задля організаційної та суспільної вигоди.

Ведучи мову про рівні можливості та розмаїття, Британська Рада передовсім зосереджується **на таких ознаках**: вік, інвалідність, раса й етнічне походження, стать, релігія і вірування, сексуальна орієнтація, баланс між роботою та особистим життям.

Інструмент оцінки рівноправності та розмаїття - Diversity Assessment Framework (DAF) був створений з метою ведення моніторингу /контролю над тим, що представництва

³⁴ Наприклад, у зв'язку із специфікою викладання певних курсів, як-от, інформатика, у середній школі, жінки можуть потребувати більше знань стосовно комп'ютерної грамотності.

³⁵ Взято із сайту Британська Рада <http://www.britishcouncil.org.ua/about/equal-opportunity-diversity>

Британської Ради по всьому світу не лише дотримуються політики рівних можливостей та розмаїття всередині організації, але і промотують її принципи у зовнішнє середовище. Цей інструмент дає змогу самооцінки, генерує приклади найкращого застосування політики на практиці, в процесі чого ми переймаємо передовий досвід інших країн. Цей підхід привернув значний інтерес громадського та приватного сектору у Великобританії та по всьому світу. Кожні два роки Британська Рада в Україні звітує по кожному із критеріїв DAF до спеціального відділу Британської Ради, що займається політикою рівних можливостей та розмаїття у Великобританії.

Британська Рада регулярно проводить тренінги для співробітників і співробітниць, включаючи семінари, присвячені балансу між роботою та особистим життям, електронний курс, присвячений запобіганню дискримінації, а також обговорення, присвячені забезпеченню рівних можливостей, як для співробітників організації, так і для партнерів.

У **колективному договорі** Британської Ради працівницям та працівникам забезпечується рівна заробітна плата на одному рівні зарплатної сітки, рівний доступ до навчання та професійного розвитку, рівні можливості при відборі та працевлаштуванні. Наприклад, для прийняття максимально об'єктивних рішень члени робочої комісії, які обирають працівників, повинні бути різної статі, віку, національності та займати посади різних рангів.

Інший приклад стосується так званого **гендерного плану**. Корпорація «Оболонь» стала одним із перших підприємств в Україні, що розробили власний гендерний план³⁶. Проект реалізовувався за допомоги Європейського Союзу та Міжнародного бюро праці в рамках Проекту “Рівність жінок і чоловіків у світі праці”. Гендерний план АТ «Оболонь» - це конкретний план дій щодо забезпечення рівних можливостей для працівників обох статей, розроблений спільно керівництвом та представниками працівників на основі гендерного аналізу підприємства, з чіткими індикаторами досягнення цілей та часовими рамками. Основні цілі гендерного плану корпорації “Оболонь”:

- Формалізувати діючі і нові практики.

³⁶ Корпорація «Оболонь» впроваджує гендерний план, новини від 29.06.2011 http://obolon.ua/ukr/press/news/?news_id=405

- Запобігти гендерній дискримінації при прийомі на роботу.
- Забезпечення рівноправності при оплаті праці за рівноцінну роботу для чоловіків та жінок.
- Забезпечити рівні умови при просуванні по службі не залежно від статі працівників.
- Дотримання балансу професійної діяльності та сімейного життя працівників.
- Забезпечення рівного доступу до навчання і підвищення кваліфікації.
- Підвищити якість внутрішніх процесів і управління в сфері гендерної політики.
- Підвищення поінформованості працівників про гендерну політику і дії компанії в цій сфері.
- Розробка етичного кодексу.

Підсумки бізнес-семінару «Інноваційні практики забезпечення рівних можливостей»

30 червня 2011 року в рамках відкриття другого щорічного конкурсу ЄС «Рівні можливості: найкращий роботодавець України 2011» відбувся бізнес-семінар «Інноваційні практики забезпечення рівних можливостей».

Віктор Котусенко, експерт із соціальної відповідальності бізнесу, викладач Києво - Могилянської Бізнес Школи зазначив, що ми забуваємо про те, що питання гендерної рівності – це передусім питання продуктивності, людських ресурсів. Сучасна ситуація із мережевими технологіями надає можливість дистанційної роботи, гнучких підходів до робочого часу тощо, що дає можливість працювати, не відволікаючись на фактори, які можуть вплинути на продуктивність праці. Віктор Котусенко додав, що рівні можливості – це поєднання дуже важливих речей – нашого кар’єрного та особистого життя. Якщо ми правильно знаходимо баланс, то працюємо як самі, так і наша команда більш продуктивно. Гендерна дискримінація – це явище, яке також може перешкоджати продуктивності (як-от, різні упередження, через які ми можемо приймати не завжди адекватні щодо ситуації рішення). Важливо також говорити про питання справедливості – рівної оплати за рівну працю.

Майкрософт Україна

Для компанії Майкрософт питання рівних можливостей і розмаїття є актуальними, причому відповідно до контексту певної країни. В Україні компанія концентрує увагу на трьох напрямках: рівність між жінками і чоловіками, вікові особливості, люди з особливими потребами. Якщо говорити про стратегію Майкрософт щодо надання жінкам рівних із чоловіками можливостей, то доцільно виділити три аспекти: прихід жінок у бізнес, безперешкодна в ньому робота та подальша успішність; культура включення жінок до прийняття рішень; інновації на ринку, співпраця з компаніями, які управляються людьми з розмаїтим походженням.

Ernst & Young – Україна

Різноманітність в будь-якому її прояві (чи то гендерне, чи вікове, національне, розмаїття думок тощо) – це філософія кампанії, її цінність, сильна сторона, а також частина корпоративної культури та бізнес-середовища компанії. Якщо говорити про

гендерну особливість у середині компанії в Україні, то серед її членів жінки становлять 62%. Однак, у 2010 році серед партнерів та директорів жінки становлять 30% компанії.

Усім працівникам компанія надає рівні права і можливості: у побудові кар'єри, при встановленні рівня заробітної плати тощо. Компанія усвідомлює, що жінка, будучи матір'ю, не завжди має об'єктивну можливість скористатися цими правами. Таким чином, у компанії Ernst & Young було визначено цільову аудиторію – працюючих матерів із дітьми до 14 років. В українському офісі наразі цих представниць 10%.

Спочатку в червні 2010 року компанія провела опитування серед працівниць, в якому взяли участь майже усі жінки. Опитування викликало чималий інтерес серед жінок, які надали низку коментарів і пропозицій. Опитування показало, що 94% матерів, що працюють, планують і далі будувати свою кар'єру в компанії Ernst & Young; 60% з них вважає, що вони не підтримують ефективного балансу між роботою та особистим життям, 88% непокоїть брак часу для своїх дітей. Після опитування працювала робоча група, яка аналізувала отримані результати, опрацювала їх протягом кількох місяців.

1 жовтня 2010 року було запущено нові аспекти програми підтримки матерів, які працюють у Ernst & Young. По-перше, програма передбачає надання можливості жінкам із дітьми до 14 років використати одну годину протягом робочого дня (п'ять годин на тиждень) на свій розсуд (наприклад, на розв'язання поточних справ, пов'язаних із сім'єю і дітьми). Окрім того, програма містить гнучкий робочий графік для мам, які працюють; додаткову оплату за перші 12 тижнів відпустки у зв'язку із вагітністю та пологами таким чином, аби сукупний дохід співробітниці (виплата із Фонду соцстрахування та доплата компанії) складав 80% окладу; додаткові повністю оплачувані 5 днів у зв'язку із відсутністю на роботі через хворобу дитини. Також було розширено програму медичного страхування для вагітних жінок та дітей співробітників: збільшено кількість клінік, розширено перелік послуг, додано планову вакцинацію. І звісно ж, компанія надає подарунки новонародженим дітям.

Через рік у червні 2011 р. було проведено чергове опитування матерів, які працюють в Ernst & Young. Як виявилось, 77% респонденток погоджуються, що Програма підтримки мам, що працюють, сприяє більш ефективному балансу між роботою та особистим життям. Більшість матерів говорять, що Програма свідчить про те, що компанія опікується їхніми проблемами. Однак, 53% працівниць вважає, що даних заходів не достатньо, аби їхні потреби були задоволені. Компанія наступні два місяці планує знову ж таки опрацювати зазначені коментарі респонденток та надалі розвивати Програму підтримки мам, які працюють.

DHL Express Ukraine

Наталія Бочкова, голова Жіночого клубу Європейської Бізнес Асоціації, генеральна директорка DHL Express Ukraine зазначила, що одним з найбільших критеріїв успішності в бізнесі є можливість залучити персонал, який здатний реалізувати різноманітні конкурентні переваги. Другий важливий момент – це плюралізм думок. Як часто менеджери, в яких немає дітей, призначають важливу зустріч 1 вересня на 9 ранку? Ми рідко замислюємося над тим, з чим не стикаємося в житті. Так само і в бізнесі чоловіки і жінки бачать різні сторони того ж самого питання і їх рівність допомагає досягнути думок обох сторін. Враховуючи також факт того, що 60% споживачок на ринку – це жінки, то залучення їх до прийняття рішень, управління цими процесами сприятиме підвищенню прибутків, ефективним продажам.

Врахування гендерної компоненти участі у заходах

Посольство США в Україні має таку форму звіту про захід, де слід вказувати кількість жінок і чоловіків, які взяли участь у заході.

ЗВІТ ПІСЛЯ ЗАХОДУ

Назва заходу:

Дата проведення:

Скільки годин тривав захід:

Місце проведення заходу (установа, місто):

Скільки коштів було витрачено на проведення заходу (лише видатки, які потриваються грантом):

Кількість учасників:

Скільки чоловіків та жінок взяло участь в заході (у відсотках):

Чоловіки – %

Жінки – %

Професійна діяльність учасників (у відсотках):

місцева чи національна влада – %

політичні лідери – %

представники Міністерства внутрішніх справ – %

освітяни / академічні працівники – %

студенти – %

ЗМІ – %

культура / мистецтво – %

громадський сектор – %

релігійні представники – %

бізнес – %

загальна аудиторія

Дізнатися більше

1. Науково-практичний семінар «Інновації та кращі практики гендерної освіти», 28-29 листопада 2013 року на базі Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут», Всеукраїнська мережа центрів гендерної освіти при ВНЗ, фонд імені Фрідріха Еберта <http://vzvo.gov.ua/home/34-news/385-provedeno-naukovo-praktychnyy-seminar-innovatsii-ta-krashchi-praktyky-gendernoi-osvity.html>

2. Корпорація «Оболонь» впроваджує гендерний план, новини від 29.06.2011 http://obolon.ua/ukr/press/news/?news_id=405

3. Курінько Р. М. Дотримання принципу рівного ставлення та недискримінації на робочому місці у державному та приватному секторах України. Посібник для роботодавців. – К.: МБП, 2010.

4. Курінько Р. М. Кращі практики на рівні підприємств щодо поваги принципів рівних можливостей зайнятості та недискримінації на робочому місці у державному та приватному секторах України. Результати дослідження. – К.: МБП, 2010.

5. Рівні можливості та розмаїття, Британська Рада <http://www.britishcouncil.org.ua/about/equal-opportunity-diversity>

Додаток А. Приклади формулювань засад недискримінації й гендерної рівності у документах організацій

Міжнародний фонд «Відродження»

ПОЛІТИКА НЕДИСКРИМІНАЦІЇ

3.1. МФВ дотримується політики поваги і визнання гідності стосовно кожної особи.

Працівники, члени експертних органів та члени Правління МФВ дотримуються політики недискримінації за ознаками раси, національності, віросповідання, віку, статі, гендерної ідентифікації, сексуальної орієнтації, стану здоров'я, соціального статусу тощо.

Працівники, члени експертних органів та члени Правління МФВ мають право виконувати свої функції в атмосфері професійності, що забороняє дискримінацію, утиски або помсту через будь-яку ознаку та у будь-який спосіб (фізичні чи словесні образи, домагання, образливі жарти чи коментарі тощо).

Проявами дискримінації, утиску або помсти вважаються дії, що порушують політику недискримінації, з боку як працівників, членів експертних органів або членів Правління МФВ, так і з боку осіб, прямо залучених до діяльності МФВ під час виконання робіт в МФВ.

3.2. Особа, яка має підстави вважати, що проти неї вчинено дії, які мають прояви дискримінації, утиску або помсти, повинна попередити сторону, яку вважає кривдником, що відповідна поведінка порушує політику недискримінації та може мати наслідком подання скарги Виконавчому директору МФВ. Така скарга може бути подана у тижневий термін з дати, коли особі стало відомо про порушення щодо неї політики недискримінації. Якщо скаргу було подано пізніше визначеного терміну, вона не підлягає розгляду.

3.3. Скарга щодо факту(ів) порушення політики недискримінації, розглядається особисто Виконавчим директором МФВ або за його дорученням заступником виконавчого директора, або / та директором з розвитку персоналу у тижневий термін із дня її надходження.

3.4. Враховуючи чутливість ситуації, під час розгляду скарги до прийняття рішення відповідальними за розгляд особами має дотримуватися повна конфіденційність. У процесі розгляду скарги Виконавчий директор МФВ або уповноважена ним особа звертається за письмовими роз'ясненнями до обох сторін оскарженої дії, що мала характер дискримінації, утиску або помсти.

3.5. Незалежно від результатів розгляду скарги по суті, остаточне рішення щодо її обґрунтованості чи необґрунтованості ухвалює особисто Виконавчий директор МФВ, але не пізніше, ніж у двотижневий термін після її надходження. У разі, якщо факт порушення політики недискримінації було підтверджено, Виконавчий директор вживає до її порушника (-ів) заходи, передбачені розділом 7 цих Політик.

Якщо сторона-скаржник або звинувачувана сторона не задоволена прийнятим рішенням, кожна зі сторін має право вимагати перегляду ухваленого рішення. З цією метою незадоволена сторона має надати свої аргументи у письмовій формі до Правління МФВ.

Компанія «Кока-Кола»: якісні приклади внутрішніх нормативних положень щодо забезпечення прав людини та гендерно зваженої політики

Забезпечення позитивного робочого середовища

Здоров'я, безпека та добробут наших працівників – найважливіше для «Кока-Кола Хелленік». Політика «Кока-Кола Хелленік» полягає в тому, що вся наша діяльність має повністю відповідати місцевому законодавству у сфері охорони праці та техніки безпеки. Вона включає вживання всіх відповідних і практичних заходів для пересвідчення в тому, що всі наші операції гарантують безпечне робоче середовище.

Гідність на робочому місці

«Кока-Кола Хелленік» намагається забезпечити позитивне робоче середовище. Це одна з основних цінностей: ставитися до кожного відкрито, чесно і з повагою. Усі наші працівники мають право розраховувати на повагу до їхньої гідності на робочому місці. Ми визнаємо культурне й особисте розмаїття, коли намагаємося створити потужну культуру та конкурентоспроможність, щоби перемогти як одна команда.

Баланс між роботою та особистим життям

Ми визнаємо і просуємо здоровий баланс між робочим та особистим життям наших працівників, а також поважаємо зобов'язання працівників, які вони мають виконувати за межами робочого середовища. Ми визнаємо, що кожен має право на відпочинок і вільний час, зокрема на прийнятне скорочення робочих годин та оплачувані вихідні.

ПОЛОЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

«Кока-Кола Хелленік» намагається забезпечити рівні можливості для всіх своїх працівників і не буде дискримінувати в будь-яких аспектах зайнятості за ознакою раси, релігії, кольору шкіри, етнічного чи національного походження, віку, вад здоров'я, сексуальної орієнтації, політичних переконань, статі та сімейного статусу.

В усіх аспектах зайнятості, наймання, компенсацій і виплат, навчання, просування, переведення та звільнення з роботи ми ставитимемося до працівників справедливо, відповідно до їхніх здібностей, аби увідповіднити вимоги і стандарти їхній ролі. Жоден працівник не буде об'єктом фізичних, сексуальних, расових, психологічних, словесних чи іншого характеру домагань або образ. Компанія забезпечить наявність процедур для виявлення порушень відповідно до процедурних вимог та швидкого й ефективного розгляду їх.

Взято з: Курінько Р. М. [Кращі практики на рівні підприємств щодо поваги принципів рівних можливостей зайнятості та недискримінації на робочому місці у державному та приватному секторах України. Результати дослідження.](#) – К.: МБП, 2010. – С. 21-25.

Додаток Б. Загальний список корисної інформації

1. Гендерный маршрут - интерактивное путешествие <http://gender-route.org>
2. Електронна бібліотека Української асоціації жіночої історії
<http://www.womenhistory.org.ua/index.php/elektronni-resursi/16-elektronna-biblioteka>
3. Инициативная группа «За феминизм» <http://www.zafeminizm.ru>
4. Музей історії жіноцтва, жіночого і гендерного руху <http://gender.at.ua>
5. Харьковский центр гендерных исследований <http://www.gender.univer.kharkov.ua/>
(журнал «Гендерные исследования», 1998-2010)
6. Бібліотека Гендерного центру «Крона» <http://www.krona.org.ua/nash.html>
7. Гендер для чайников-1 http://www.ua.boell.org/downloads/gender_chaynik.pdf
8. Гендер для чайников-2 <http://www.ua.boell.org/downloads/chaynik2.pdf>
9. Видання Фонду Г. Бьойля // <http://www.ua.boell.org/web/35.html>
10. Жінки у політиці: вибори 2012 <http://vybory2012.wcu-network.org.ua/>
11. Гендерна мапа України <http://gendermap.org.ua>
12. Повага: сайт кампанії проти сексизму у політиці та ЗМІ: <http://povaha.org.ua/>
13. Проект "Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками у вищих навчальних закладах" <http://www.leleka.sumdu.edu.ua/uk/>
14. Центр інформації про права людини <http://humanrights.com.ua/>
15. Правозахисні організації України: перелік
<http://humanrights.com.ua/useful/pravozakhysni-orhanizatsii>
16. Коаліція з протидії дискримінації в Україні <http://antidi.org.ua/ua/coalition>
17. Онлайн бібліотека Харківської правозахисної групи <http://library.khpg.org/>
18. Публікації Ініціативи розмаїття в Україні <http://diversipedia.org.ua/ukr/your-rights/publications.html>
19. Мережа активістів правозахисного руху <http://hr-activists.net/>
20. Всеукраїнська освітня програма «Розуміємо права людини»
<http://www.edu.helsinki.org.ua/>
21. «Ініціатива розмаїття» <http://www.diversipedia.org.ua/>
22. Інформаційний портал Харківської правозахисної групи <http://www.khpg.org.ua/>
23. Информационно-аналитический центр «Сова», раздел «Национализм и ксенофобия» -
<http://xeno.sova-center.ru/>
24. Amnesty International // <http://www.amnesty.org/>
25. Amnesty International в Україні // www.amnesty.org.ua
26. Мережі центрів європейської інформації у рамках Всеукраїнської акції з толерантності
<http://tolerant.org.ua>

Додаток В. Програми курсів із гендерної проблематики
(авторські курси Тамари Марценюк,
доцентки кафедри соціології Києво-Могилянської академії)

1. Марценюк Т.О. Вступ до гендерних студій : робоча навчальна програма дисципліни, 2012-2013 навч. рік / авторка курсу Тамара Марценюк ; М-во освіти і науки, молоді та спорту України, Нац. ун-т "Києво-Могилянська академія", Кафедра соціології. - [К. : НаУКМА, 2012]. - 14 с. // <http://ekmair.ukma.kiev.ua/handle/123456789/2521>
2. Марценюк Т.О. Гендер і політика : робочий тематичний план дисципліни, 2012-2013 навч. рік / уклад. Тамара Марценюк ; М-во освіти і науки, молоді та спорту України, Нац. ун-т "Києво-Могилянська академія", Кафедра соціології. - [К. : НаУКМА, 2012]. - 9 с.
<http://ekmair.ukma.kiev.ua/handle/123456789/2522>
3. Марценюк Т. О. Маскулінність та чоловічі студії : робоча навчальна програма дисципліни, 2013-2014 навчальний рік / авторка курсу Тамара Марценюк ; М-во освіти і науки України, Нац. ун-т "Києво-Могилянська академія". - К. : [НаУКМА], 2013. - 14 с.
<http://ekmair.ukma.kiev.ua/handle/123456789/2543>
4. Марценюк Т.О. Соціологія сексуальності : робоча навчальна програма дисципліни, 2012-2013 навч. рік / уклад. Тамара Марценюк, Галина Ярманова ; М-во освіти і науки, молоді та спорту України, Нац. ун-т "Києво-Могилянська академія", Кафедра соціології.- [К. : НаУКМА, 2012]. - 12 с.
<http://ekmair.ukma.kiev.ua/handle/123456789/2524>
5. Марценюк Т. О. Гендер і економіка : робоча навчальна програма дисципліни, 2013-2014 навчальний рік / автори курсу Тамара Марценюк, Ольга Купець ; М-во освіти і науки України, Нац. ун-т "Києво-Могилянська академія". - К. : [НаУКМА], 2013. - 15 с.
<http://ekmair.ukma.kiev.ua/handle/123456789/2544>
6. Марценюк Т.О. Соціальні проблеми України і світу : робочий тематичний план навчальної дисципліни, 2012-2013 навч. рік / уклад. Тамара Марценюк, Володимир Іщенко, Анастасія Рябчук ; Нац. ун-т "Києво-Могилянська академія", Кафедра соціології.- [К. : НаУКМА, 2012]. - 11 с.
<http://ekmair.ukma.kiev.ua/handle/123456789/2525>
7. Martsenyuk T. Gender politics in Ukraine: Challenges of Europeanization [course] / Tamara Martsenyuk; European University of Viadrina (Germany), European Studies Department. - [S. l. : s. n. , 201?] - 14 p.
<http://ekmair.ukma.kiev.ua/handle/123456789/3375>
8. Martsenyuk T. Masculinities and Men's Studies in Eastern Europe : [course] / Tamara Martsenyuk; European University of Viadrina (Germany), European Studies Department. - [S. l. : s. n. , 201?] - 10 p.
<http://ekmair.ukma.kiev.ua/handle/123456789/3374>
9. Martsenyuk T. Feminism in Eastern Europe: between Global and Local : [course] / Tamara Martsenyuk; European Studies Department in European University of Viadrina. - [S. l. : s. n. , 201?] - 11 p.
<http://ekmair.ukma.kiev.ua/handle/123456789/3373>